

Bab 1 dari No Shortcuts

karya Jane McAlevey

BAB 1: PENDAHULUAN

"Anehnya, gerakan buruh justru kerap diabaikan begitu saja oleh para akademisi gerakan sosial."

— Joseph Luders, *The Civil Rights Movement and the Logic of Social Change*¹

[162nd Footnote]

Ada semacam anggapan umum tak tertulis di menara gading akademis bahwa serikat buruh bukanlah bagian dari gerakan sosial. Di mata mereka, "serikat" identik dengan "birokrasi yang tidak demokratis dan top-down (perintah dari atas ke bawah)." Padahal, tidak semua yang melabeli dirinya Organisasi Gerakan Sosial atau SMO/Social Movement Organization (seperti berbagai LSM atau lembaga advokasi) benar-benar setia pada definisi "sosial" mereka sendiri; banyak dari SMO ini yang cara kerjanya sama gaya komandonya dengan serikat buruh yang paling bobrok sekalipun.

Keanggotaan dalam sebuah SMO—jika memang ada—seringkali sama tidak relevannya dan sama diabaikannya dengan nasib anggota basis (rank-and-file) di serikat yang paling buruk. Selain itu, para akademisi sering berasumsi tujuan utama serikat hanyalah keuntungan materi (upah) belaka. Mereka gagal paham bahwa pertarungan di tempat kerja sejatinya adalah pertarungan memperebutkan kebutuhan emosional manusia paling dalam: martabat. Penghinaan terhadap harga diri manusia yang terjadi hari demi hari di tempat kerja itulah

yang memicu buruh membangun solidaritas; satu-satunya senjata ampuh yang cukup kuat melawan para konsultan pembasmi serikat (union busters) hari ini.

Saya meraih gelar doktor setelah kenyang makan asam garam pengalaman lapangan—mulai dari menjadi pimpinan mahasiswa radikal, pengorganisir komunitas, pendidik purnawaktu di Highlander Center (pusat pendidikan legendaris bagi aktivis buruh dan hak sipil AS), hingga akhirnya menjadi pengorganisir serikat, negosiator utama, dan manajer kampanye elektoral. Berdasarkan pengalaman itu, saya merasa mustahil memisahkan proses perubahan sosial yang progresif menjadi dua tradisi berbeda. Semua serikat tempat saya bekerja, menurut definisi apa pun, adalah gerakan sosial. Ciri-ciri serikat ini mencakup tujuan progresif yang melampaui batas pabrik, proses pengambilan keputusan yang demokratis dan partisipatif, serta keterlibatan aktif dari para pekerja, keluarga, dan komunitas mereka.

¹ Joseph E. Luders, *The Civil Rights Movement and the Logic of Social Change*, New York, NY: 1 Cambridge University Press, 2010. Catatan kaki lengkap dari mana kalimat ini diambil berbunyi: "Saya berpendapat bahwa aktor-aktor ekonomi memiliki tingkat kerentanan yang berbeda-beda terhadap biaya gangguan (disruption costs) yang ditimbulkan oleh gerakan melalui pawai protes, aksi duduk, boikot, aksi piket, dan sebagainya. Beberapa wawasan ini telah diteliti oleh sejarawan buruh dan para ekonom yang berusaha menjelaskan hasil akhir dari pemogokan. Anehnya, gerakan buruh justru kerap diabaikan begitu saja oleh para akademisi gerakan sosial."

Dalam buku ini, ketika saya menggunakan istilah “gerakan”, saya secara sadar meleburkan dua aktor yang selama ini dikaji secara terpisah: buruh (orang-orang di dalam serikat), dan individu (orang yang sama, setelah absen pulang, yang menjadi relawan SMO atau “kelompok kepentingan”). Buruh juga adalah individu.

Pendekatan yang memisahkan tempat kerja dan komunitas justru mencegah rakyat dan gerakan memenangkan kemenangan substansial dan mencegah terbangunnya kekuasaan (power). Selama pendekatan mendua (dikotomis) ini masih bercokol di dunia akademis, selama itu pula para akademisi, mahasiswa, dan praktisi akan gagal memahami dua pertanyaan abadi: Mengapa serikat buruh terus melemah? Dan apa yang harus dilakukan?

Hipotesis saya bertumpu pada tiga hal:

Pertama, alasan utama kemunduran kaum progresif selama empat dekade di Amerika Serikat adalah karena berpalingnya gerakan dari Pengorganisasian Akar-Rumput (Deep Organizing) menuju Mobilisasi (Pengerahan Massa) yang dangkal.”

Kedua, pemisahan antara “gerakan buruh” dan “gerakan sosial” telah menghambat sedikit kerja pengorganisasian yang tersisa. Kedua tren ini, jika digabungkan, menjelaskan mengapa serikat buruh dan politik progresif gagal, mengapa ruang publik terus menyusut, dan mengapa kita sekarang hidup di bawah kekuasaan telanjang kepentingan korporasi yang paling buruk dan paling rakus.

Ketiga, pendekatan perubahan berbeda akan menghasilkan konsekuensi beragam—seringkali sangat kontras. Saya membahas tiga tipe utama proses perubahan: Advokasi Elit (Advocacy), Mobilisasi/ Pengerahan Massa (Mobilizing), dan Pengorganisasian (Organizing)—meskipun penekanan saya, atau bahkan obsesi saya, ada pada dua yang terakhir.

Setiap metode menghasilkan jenis kemenangan berbeda, dan tidak semua kemenangan itu setara; sebagian “kemenangan” sebenarnya adalah kekalahan tertunda. Hanya Pengorganisasian yang dapat secara efektif menantang ketimpangan kekuasaan yang brutal di Amerika Serikat. Hari ini, masih minim pemahaman mengenai faktor-faktor yang menentukan kemenangan berdampak kecil, sedang, atau besar.

Analisis Kekuasaan dan Struktur Kekuasaan

Di Amerika Serikat, C. Wright Mills mempopulerkan konsep kekuasaan dan struktur kekuasaan dalam bukunya *The Power Elite* yang terbit tahun 1956. Selama enam puluh 2 tahun sejak saat itu, kaum progresif justru lebih banyak mengabaikan dan menghilangkan diskusi tentang kekuasaan atau struktur kekuasaan. Tidak ada yang membuat para aktivis di Amerika Serikat lebih bingung dan mati kutu selain pertanyaan: “Apa teori kekuasaan Anda?”

Buku lanjutan karya Mills tahun 1967, *Who Rules America* oleh William Domhoff (dan situs webnya yang masih ada hingga kini), masih dianggap sebagai sumber referensi terbaik bagi aktivis di AS yang ingin memahami cara meriset kekuasaan lawan mereka. Namun, Mills, Domhoff, dan akademisi lainnya yang membahas kekuasaan sebagian besar hanya fokus pada struktur kekuasaan para elit—mereka yang secara rutin memegang kendali besar (kekuasaan nasional dalam karya Mills, kekuasaan lokal dalam karya Domhoff). Perbincangan tentang kekuasaan elit ini bisa berputar-putar tanpa ujung (mereka berkuasa karena mereka punya kekuasaan; mereka punya kekuasaan karena mereka menggunakannya, terlahir dengan itu, atau berteman dengan pemiliknya...).

Salah satu hal yang membuat buku Frances Fox Piven dan Richard Cloward tahun 1977, *Poor People's Movements*, begitu menyegarkan—dan cerdas—adalah karena mereka memasukkan rakyat biasa ke dalam diskusi tentang siapa yang bisa menjalankan kekuasaan.

3 Frances Fox Piven and Richard Cloward, *Poor People's Movements: Why They Succeed and How They Fail*, New York, NY: Vintage Books Edition, 1979

4 Bertrand Russell, *Power*, New York: Norton, 1969.

5 Coral Davenport, "Nations Approve Landmark Climate Accord in Paris," *The New York Times*, Dec. 12, 2015.

Dalam membahas kekuasaan, saya akan memberikan batasan tegas pada konsep besar ini. Ketertarikan saya, yang didukung oleh kasus-kasus empiris dalam buku ini, adalah untuk memahami struktur kekuasaan rakyat biasa dan bagaimana mereka sendiri bisa memahami kekuatan mereka.

Ada banyak bukti di halaman depan *The New York Times* bahwa para elit versi Mills masih berkuasa. Tingkat privilese mutlak yang dimiliki Mark Zuckerberg, Bill Gates, atau Jamie Dimon saat ini tidak jauh berbeda dari apa yang digambarkan Bertrand Russell dalam bukunya *Power* (1938) sebagai kekuasaan "imam" dan "raja" (priestly and kingly). Itulah sebabnya mengapa para CEO multinasional tampak berbaur dan tak terbedakan dari Paus, raja, dan presiden dalam banyak foto di konferensi iklim Desember 2015 .4

Tidak sulit memahami bagaimana kelas penguasa gabungan "imam-raja-korporasi" ini memerintah hari ini. Namun, bagi rakyat yang ingin mengubah kebijakan tertentu, terutama jika perubahan yang diinginkan itu bermakna (yaitu, akan mengubah masyarakat), sangatlah penting membedah dan memetakan terlebih dahulu berbagai ikatan dan jaringan target mereka. Bahkan untuk sekadar memahami siapa yang harus ditargetkan—siapa orang dan institusi utama serta sekunder yang akan menentukan keberhasilan kampanye (atau perubahan masyarakat)—seringkali memerlukan analisis struktur kekuasaan yang sangat rinci .5

Langkah ini sering dilewati atau dilakukan dengan buruk, dan itulah salah satu alasan mengapa banyak kelompok sering gagal. Situs web Domhoff, bersama selusin situs web serupa yang lebih baru—seperti LittleSis, CorpWatch, dan Subsidy Tracker—dapat membantu kelompok-kelompok di Amerika Serikat mempertajam analisis mereka tentang siapa sebenarnya yang perlu dikalahkan, ditaklukkan, atau dibujuk untuk mencapai keberhasilan.

Memahami siapa target yang tepat dan bentuk kekuasaan yang mereka jalankan seharusnya hanyalah satu langkah dalam Analisis Struktur Kekuasaan (Power Structure Analysis). Namun, seringkali analisis berhenti hanya pada pemetaan para pemegang kekuasaan saat ini dalam hubungannya satu sama lain. Itu awal yang bagus, tapi jangan berhenti di situ.

Apa yang hampir tidak pernah dilakukan adalah langkah lanjutan yang mutlak penting: sebuah analisis paralel yang cermat, metodis, sistematis, dan rinci mengenai struktur kekuasaan di antara rakyat biasa yang terlibat atau bisa dilibatkan dalam perjuangan.

Serikat-serikat yang masih menjalankan Aksi Mogok Total (Supermajority Strikes) memiliki pendekatan yang sangat baik untuk memahami cara menganalisis struktur kekuasaan ini. Untuk melancarkan pemogokan besar dan menang (seperti yang dilakukan guru-guru di Chicago pada tahun 2012), dibutuhkan analisis rinci mengenai pekerja mana yang kemungkinan besar akan bersatu, berani menantang ancaman pemecatan dari majikan, dan melakukan aksi

mogok kerja (walk out) dalam aksi kolektif berisiko tinggi.

Siapa pekerja kunci yang bisa memengaruhi siapa—sebut namanya—dan mengapa? Seberapa kuat dukungan yang dia miliki di antara berapa banyak rekan kerjanya, dan bagaimana pengorganisir tahu bahwa ini benar? Kemampuan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini dan banyak pertanyaan terkait lainnya dengan tepat—Siapa yang dikenal setiap pekerja di luar tempat kerja? Mengapa? Bagaimana? Seberapa dekat? Bagaimana pekerja tersebut dapat menjangkau dan memengaruhi mereka?—akan menjadi nyawa dari keberhasilan pemogokan di abad ke-21.

Kaum liberal dan sebagian besar kaum progresif tidak melakukan analisis struktur kekuasaan secara penuh karena, sadar atau tidak, mereka menerima teori kekuasaan elit ala Mills. Mereka berasumsi elit akan selalu berkuasa. Paling banter, mereka hanya berdebat tentang cara mengganti elit yang “nakal” dengan elit yang “lebih baik”, elit yang “bisa diajak kerja sama”, yang ingin pekerja punya cukup uang untuk belanja agar para CEO bisa keluar dari krisis yang mereka ciptakan sendiri, elit yang akan memberi kenaikan upah yang kemudian akan dihabiskan pekerja membeli barang-barang yang mungkin tidak mereka butuhkan. Pencarian akan “elit ramah” inilah yang membatasi imajinasi kaum liberal dan progresif. Teori kekuasaan elit mengarahkan kaum liberal yang berniat baik pada Model Advokasi Elit (Advocacy Model). Sementara itu, teori kekuasaan yang sama mengarahkan kaum progresif—yang memiliki tujuan lebih substansial—pada Model

Mobilisasi (Mobilizing Model) yang memerlukan pameran atau ancaman kekuatan.

Kelompok yang posisinya lebih kiri dari kaum liberal maupun progresif memiliki teori kekuasaan berbeda, yakni teori yang berasumsi bahwa gagasan tentang siapa yang memegang kekuasaan itu sendiri bisa digugat, dan bahwa para elit bisa digulingkan dari takhta kekuasaan “imam-raja-korporasi” mereka.

Meskipun hampir punah secara nasional, masih ada serikat-serikat kuat yang beroperasi di tingkat lokal dan regional. Melalui perundingan terbuka dan demokratis, puluhan ribu pekerja bersatu menghentikan majikan jahat dan menciptakan kekuatan yang cukup untuk duduk di meja perundingan sebagai pihak setara. Hal ini memberikan bukti bahwa rakyat biasa dapat menjalankan baik kekuasaan atas (power over) maupun kekuasaan untuk (power to). Inti buku ini: membongkar mengapa dan bagaimana menganalisis potensi kekuatan rakyat biasa yang maha dahsyat ini.

Marshall Ganz menyederhanakan konsep strategi dengan menjelaskannya sebagai “mengubah apa yang Anda miliki menjadi apa yang Anda butuhkan untuk mendapatkan apa yang Anda inginkan”. Kata “Anda” di sini sangat krusial—dan beragam. Bagaimana 6 orang bisa memahami bagian pertama dari kalimat ini, “apa yang Anda miliki”? Dan siapa yang berhak memahaminya?

Hanya mereka yang memahami apa yang mereka miliki yang dapat merencanakan secara bermakna “apa yang Anda butuhkan”:

merancang langkah, mengarahkan tindakan, dan mendapatkan “apa yang Anda inginkan”. Tuntutan itu sendiri akan naik atau turun, sebanding dengan apa yang diyakini orang dapat dicapai secara wajar. Siapa sebenarnya “Anda” dalam “apa yang Anda inginkan”?

Untuk memahami hasil—menang atau kalah, sedikit atau banyak—kita perlu membedah setiap anak kalimat dalam definisi strategi Ganz yang brilian itu.

Pertama, Ganz dengan tepat menyarankan “biografi” spesifik dari mereka yang berada di “tim kepemimpinan” dapat memengaruhi strategi secara langsung karena “tim yang beragam” membawa berbagai “pengetahuan penting” (salient knowledge) dan jaringan relevan ke dalam ruang strategi perang. Maka, semakin besar ruang perangnya, semakin baik.

Saya memperluas definisi siapa yang harus berada di ruang strategi perang; dari sekadar orang-orang dengan otoritas pengambilan keputusan atau jabatan—seperti pengorganisir utama, wakil presiden, peneliti, direktur, pengurus serikat (steward), dan anggota dewan eksekutif—menjadi individu-individu spesifik yang tidak memiliki jabatan tetapi merupakan Pemimpin Alamiah (Organic Leaders) yang menjadi tumpuan massa: perawat, guru, teknisi anestesi, sopir bus sekolah, jemaat gereja, dan pemilih.

Saya mendesak kita untuk menyelami lebih dalam latar belakang spesifik, jaringan, dan pengetahuan penting dari massa yang terlibat, bukan hanya dari tim kepemimpinan—sebab Anggota Basis (rank-and-file) sama pentingnya bagi hasil akhir, bahkan mungkin lebih penting, daripada para pemimpin formal. Mengapa? Karena sejumlah besar orang akan bertransisi dari sekadar “massa” pasif atau “akar rumput” atau “pekerja” menjadi aktor yang serius dan berkomitmen penuh dalam menjalankan kekuatannya ketika mulai melihat, memahami, dan menghargai kekuatan pengetahuan dan jaringan mereka sendiri.

Cara utama membantu rakyat biasa beralih dari objek menjadi subjek adalah dengan melibatkan mereka sebagai aktor sentral dalam pengembangan Analisis Struktur Kekuasaan—sehingga mereka bisa memahami potensi kekuatan diri sendiri dan kekuatan lawan mereka.

Ketika mereka melihat bahwa tiga pendeta, dua anggota DPRD, dan ketua komite sekolah anak-anak mereka ternyata duduk di komisi dan dewan yang sama dengan CEO perusahaan lawan, mereka sendiri dapat mulai membayangkan dan merencanakan strategi. Orang berpartisipasi sejauh mereka mengerti—tetapi mereka juga mengerti sejauh mereka berpartisipasi. Ini dialektis.

Analisis struktur kekuasaan adalah mekanisme yang memungkinkan rakyat biasa memahami potensi kekuatan mereka dan berpartisipasi secara bermakna dalam penyusunan strategi.

Ketika orang memahami strategi karena mereka ikut

membuatnya, mereka akan berkomitmen untuk jangka panjang, bertahan, dan terdorong mencapai kemenangan lebih bermakna.

Tiga variabel kunci sangat penting untuk menganalisis potensi keberhasilan dalam proses perubahan: kekuasaan, strategi, dan keterlibatan. Tiga pertanyaan harus diajukan: Apakah ada analisis struktur kekuasaan yang jelas dan komprehensif? Apakah strategi yang diadopsi memiliki hubungan dengan analisis struktur kekuasaan tersebut? Bagaimana, jika ada, individu didekati dan dilibatkan dalam proses tersebut, termasuk dalam analisis kekuasaan dan strategi, bukan hanya dalam aksi kolektif yang dihasilkannya?

Banyak kemajuan kecil bisa dan memang dimenangkan tanpa melibatkan rakyat biasa, di mana aktor kuncinya adalah pengacara bayaran, pelobi, dan profesional humas, dibantu sedikit rekayasa citra (smoke and mirrors). Itu adalah Model Advokasi Elit, dan hanya kemajuan kecil yang bisa dihasilkannya—tapi saya mendahului pembahasan saya sendiri.

Kaum progresif, dalam definisi luas, memiliki sumber daya yang cukup untuk membalikkan tren politik dan ekonomi reaksioner yang sudah berlangsung lama di Amerika Serikat secara masif, dan mungkin di semua negara industri Barat. Dan perubahan substansial bisa terjadi dengan cepat—hanya dalam beberapa tahun. (Catat ini, para pengkampanye perubahan iklim: Strategi yang tepat dan Pengorganisasian Akar-Rumput (Deep Organizing) bisa membuat segala sesuatu terjadi dengan cepat.)

Salah satu implikasi dari argumen saya adalah orang-orang yang mengendalikan sumber daya gerakan—individu-individu yang menjadi pengambil keputusan di serikat tingkat nasional dan di dunia filantropi—telah berfokus pada strategi yang salah selama beberapa dekade, yang mengarah pada serangkaian kemunduran yang luar biasa. Banyak kemenangan terbesar dalam 100 tahun terakhir, yang dimenangkan di masa kejayaan gerakan buruh dan hak-hak sipil, telah hampir seluruhnya dipukul mundur.

Namun, sebagian kemenangan yang dicapai rakyat dalam kedua gerakan ini terbukti tahan lama—dan karenanya belum sepenuhnya hilang—karena kemenangan-kemenangan tersebut melembagakan perubahan struktural kunci yang mencakup kebijakan pemerintah, mekanisme penegakan hukum yang kuat, dan peningkatan sumber daya bagi badan penegak hukum; dan, yang paling penting, setiap kemenangan menjadi bagian dari kesadaran sehari-hari kebanyakan orang.

Kita tahu ini karena orang-orang yang mengatakan mereka tidak suka serikat buruh juga akan berkata, “Setidaknya di negara ini ilegal bagi anak-anak untuk bekerja di pabrik,” atau “Saya bilang ke bos saya tidak akan menangani bahan beracun tanpa perlindungan,” atau sesederhana, “Terima kasih Tuhan, ini hari Jumat (libur akhir pekan).” Artinya, mereka tidak suka serikat, tetapi mereka melihat undang-undang pekerja anak, peraturan keselamatan kerja, delapan jam kerja sehari, dan libur akhir pekan—semua manfaat yang dimenangkan

oleh pekerja yang terlibat dalam aksi kolektif melalui serikat mereka—sebagai norma yang wajar dan bermanfaat.

Demikian pula, banyak orang kulit putih di Amerika Serikat mungkin menganggap gerakan #blacklivesmatter terlalu konfrontatif, tetapi mereka menganggap lumrah bahwa orang kulit hitam bisa memilih, dan bahwa pemilihan pendahuluan khusus kulit putih serta sekolah yang dipisahkan secara resmi adalah salah, rasis, dan merupakan masa lalu. Dan, meskipun mereka sendiri terus berkontribusi dalam mempertahankan rasisme struktural secara de facto, mereka tidak akan menerima kembalinya apartheid hukum Jim Crow secara resmi (sistem hukum pemisahan ras di AS).

Itulah sebabnya mengapa kelas korporasi telah meluncurkan kampanye berkelanjutan selama beberapa dekade dari berbagai lini untuk membalikkan semua pencapaian dua gerakan paling sukses: buruh dan hak-hak sipil. Strategi kuncinya, aturan perdagangan global yang secara metodis diterapkan elit korporasi. Sejak 1970-an hingga 1990-an, mereka menghancurkan kekuatan buruh pabrik AS, kekuatan buruh terorganisir terbesar saat itu, dengan menempatkan mereka dalam persaingan langsung dengan pekerja yang berpenghasilan \$1 sehari di negara-negara yang penghargaan atas hak-hak pekerja minim dan penindasannya tinggi.

Kemudian mereka mulai menabuh genderang bahwa pekerja berserikat di Amerika Serikat dibayar terlalu tinggi, dan menggalang opini nasional untuk mendukung pesan itu. Ini hanyalah satu contoh

bagaimana orang, dalam hal ini kelas korporasi, dapat mengubah apa yang disebut akademisi sebagai struktur peluang (opportunity structure) agar sesuai tujuan jangka panjang mereka.

Kesepakatan perdagangan global dan regional juga memberi perusahaan multinasional hak membeli tanah di mana saja di hampir semua negara, dan tuan tanah korporasi baru telah secara paksa mengusir atau membeli murah jutaan orang dari lahan pertanian mandiri mereka, yang secara langsung berkontribusi pada lonjakan besar imigrasi ke Amerika Serikat dan Eropa .

Selama dekade yang sama, kelas korporasi menguasai badan peradilan, melalui

serangkaian penunjukan hakim. Badan peradilan yang sangat konservatif ini telah terus-menerus mengikis undang-undang utama yang menopang kemenangan buruh dan hak-hak sipil, dengan membatalkan ketentuan kunci hasil perjuangan keras dalam perlindungan hak pilih dan tindakan afirmatif.

Selain itu, seiring dengan penghematan (austerity) dan privatisasi, pengadilan konservatif telah memfasilitasi sistem penjara berorientasi laba yang terintegrasi secara vertikal, yang mengakibatkan penahanan massal orang Afrika-Amerika, penjara yang penuh sesak dengan orang Amerika Latin, dan keuntungan besar bagi para pemegang saham korporasi sistem pidana yang busuk itu .8

Kelas korporasi juga menciptakan versi front populer mereka sendiri. Mereka merebut aparatus budaya melalui keputusan-

keputusan, seperti Keputusan Komisi Komunikasi Federal era Clinton yang mengizinkan perusahaan multinasional memiliki sarana komunikasi secara langsung. Selain itu, mereka membangun kelompok kanan Kristen yang kuat melalui pendanaan yang sangat murah hati.

Dalam pola kemajuan yang maju-mundur dari 1930-an hingga awal 1970-an, diikuti kekalahan dari pertengahan 1970-an hingga saat ini, apa yang berubah? Mengapa pencapaian yang dimenangkan selama masa kejayaan gerakan buruh pra-McCarthy (sebelum puncak represi anti-komunis di AS) dan gerakan hak-hak sipil begitu substansial dibandingkan dengan pencapaian progresif selama empat puluh tahun terakhir? Para akademisi dan praktisi memiliki banyak jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan ini, yang sebagian besar bersifat struktural. Namun dalam sebagian besar jawaban mereka, mereka menganggap gerakan buruh sebagai fenomena terpisah yang memiliki sedikit hubungan dengan gerakan hak-hak sipil. Ilmuwan sosial membedahnya dalam dua kajian terpisah seolah-olah mereka adalah spesies berbeda, satu mamalia dan yang lainnya ikan, satu di darat dan satu di air. Namun, gerakan-gerakan ini memiliki beberapa fitur utama yang menunjukkan bahwa mereka lebih banyak memiliki kesamaan daripada perbedaan.

Perbedaan utama antara dua gerakan paling kuat setengah abad lalu dan hari ini adalah bahwa selama periode kesuksesan besar mereka sebelumnya, mereka terutama bertumpu pada—dan dipimpin oleh—apa yang oleh Frances Fox Piven disebut dengan tepat sebagai

rakyat biasa. Mereka memiliki teori kekuasaan: Kekuasaan itu datang dari kemampuan mereka sendiri untuk mempertahankan gangguan massal (massive disruptions)

Hari ini, seperti didokumentasikan Theda Skocpol dalam *Diminished Democracy: From Membership to Management in American Civic Life*, upaya membangkitkan gerakan 9 diarahkan oleh staf profesional berpendidikan tinggi yang mengandalkan teori kekuasaan elit yang top-down. Teori ini memperlakukan massa sebagai penonton, bukan peserta aktif dalam pembebasan mereka sendiri:

“Bertujuan untuk berbicara atas nama—dan memengaruhimassa warga negara, banyak kelompok advokasi nasional baru telah terbentuk, di mana media memperkuat debat di antara juru bicara profesional mereka. Liga Aksi Hak Aborsi Nasional berdebat dengan Komite Hak untuk Hidup Nasional; Koalisi Concord menghadapi Asosiasi Pensiunan Amerika; dan Dana Pertahanan Lingkungan melawan kelompok bisnis. Orang Amerika biasa hanya menghadiri debat itu sesekali, sebagai penonton yang terhibur atau bingung. Lalu lembaga survei menelepon saat jam makan malam untuk mengumpulkan potongan-potongan pendapat tentang apa yang dipikirkan orang tentang itu semua.”¹⁰

Seperti digambarkan kasus-kasus dalam buku ini—yang semuanya terjadi di abad ke-21—faktor utama apakah upaya organisasi tumbuh secara organik menjadi gerakan lokal dan nasional yang mampu melakukan perubahan besar atau tidak adalah di mana dan pada siapa agensi perubahan itu berada. Ini bukan hanya soal apakah rakyat biasa—yang sering disebut sebagai “akar rumput”—dilibatkan, tetapi bagaimana, mengapa, dan di mana mereka dilibatkan. terhadap tatanan yang ada.

Advokasi, Mobilisasi, dan Pengorganisasian

Berikut adalah perbedaan utama di antara tiga pendekatan yang dibahas dalam buku ini. Advokasi Elit (Advocacy) sama sekali tidak melibatkan rakyat biasa dalam arti yang sebenarnya; melainkan menyewa pengacara, lembaga survei (pollster), peneliti, dan perusahaan komunikasi untuk melancarkan pertempuran. Meski efektif memaksa perusahaan mobil memasang sabuk pengaman atau melarang mainan yang bisa membuat bayi tersedak, strategi ini sangat membatasi tantangan serius terhadap kekuasaan elit.

Advokasi gagal menggunakan satu-satunya keunggulan konkret yang dimiliki rakyat biasa dibanding para elit: jumlah yang besar. Dalam pemogokan di tempat kerja, di kotak suara pemilu, atau dalam pembangkangan sipil tanpa kekerasan, massa yang dikerahkan secara strategis telah lama menjadi senjata khas rakyat biasa. Kelompok 1

⁷ David Bacon, *The Right to Stay Home: How US Policy Drives Mexican Migration*, Boston: Beacon Press, 2013

⁸ Michelle Alexander, *The New Jim Crow in the Age of Colorblindness*, New York: The New Press, 2012

TABLE 1.1 — Pilihan untuk Perubahan

	Advokasi Elit	Mobilisasi	Pengorganisasian
Teori Kekuasaan	Elit. Kelompok advokasi cenderung mencari kemenangan satu kali atau perubahan kebijakan yang sempit, seringkali melalui pengadilan atau negosiasi di belakang layar yang tidak mengubah relasi kuasa secara permanen.	Terutama Elit. Staf atau aktivis menetapkan tujuan dengan “harga konsesi” (concession costs) rendah hingga menengah atau, biasanya, menetapkan tujuan ambisius dan mendeklarasikan kemenangan, bahkan ketika “kemenangan” tersebut tidak memiliki ketentuan penegakan hukum atau hanya lemah. Kesepakatan rahasia di ruang belakang oleh para profesional bayaran adalah hal yang umum.	Massa, Inklusif, dan Kolektif. Kelompok pengorganisasian mengubah struktur kekuasaan untuk memihak konstituen dan mengurangi kekuasaan lawan mereka. Kampanye spesifik selaras dengan strategi pembangunan kekuasaan yang lebih besar. Mereka memprioritaskan analisis kekuasaan, melibatkan rakyat biasa di dalamnya, dan mengungkap hubungan yang sering tersembunyi antara kekuatan ekonomi, sosial, dan politik. Penyelesaian biasanya datang dari negosiasi massal dengan jumlah besar orang yang terlibat.
Strategi	Litigasi (jalur hukum); biaya besar untuk survei (polling), iklan, dan media berbayar lainnya.	Kampanye, dijalankan staf profesional, atau aktivis sukarela tanpa basis pendukung nyata yang terukur, yang memprioritaskan pembingkaihan (framing) dan pesan di atas kekuatan basis. “Pembawa pesan otentik” yang dipilih staf mewakili konstituen kepada media dan pembuat kebijakan, tetapi mereka memiliki sedikit atau tidak ada suara nyata dalam strategi atau menjalankan kampanye.	Perekrutan dan keterlibatan sejumlah besar orang tertentu, yang kekuatannya berasal dari kemampuan mereka mengendalikan pasokan tenaga kerja atau kerja sama lain dari mereka yang bergantung padanya. Taktik-taktik yang dijalankan mencakup Mogok Mayoritas, aksi langsung tanpa kekerasan yang berkelanjutan dan strategis, serta mayoritas elektoral. Pembingkaihan memang penting, tetapi jumlah yang terlibat menciptakan daya tarik yang cukup untuk
Fokus Orang	Tidak Ada.	Aktivist Akar Rumput. Orang-orang yang sudah berkomitmen pada tujuan, yang muncul berulang kali. Ketika mereka kelelahan (burn out), aktivis baru yang juga sudah berkomitmen sebelumnya direkrut. Dan seterusnya. Media sosial terlalu diandalkan.	Pemimpin Alamiah. Basis diperluas melalui pengembangan keterampilan para pemimpin alamiah yang merupakan pemberi pengaruh utama (key influencers) dari konstituen, dan yang kemudian, secara independen dari staf, dapat merekrut orang-orang baru yang tidak pernah terlibat sebelumnya. Interaksi tatap muka individu adalah kuncinya. dapat merekrut orang-orang baru yang tidak pernah terlibat sebelumnya. Interaksi tatap muka individu adalah kuncinya.

persen mungkin memiliki gudang sumber daya material yang sangat besar dan pasukan elit politik, tetapi kelompok 99 persen memiliki kekuatan massanya.

Selama empat puluh tahun terakhir, mekanisme yang lebih baru bagi para pencari perubahan telah menjamur: Mobilisasi (Pengerahan Massa). Mobilisasi adalah peningkatan substansial dibandingkan advokasi, karena melibatkan sejumlah besar orang ke dalam pertempuran. Namun, terlalu sering yang hadir adalah orang-orang yang sama: aktivis berdedikasi yang muncul berulang kali di tiap pertemuan dan rapat umum untuk semua tujuan baik, tetapi tanpa dukungan massa penuh dari rekan kerja atau komunitas di belakang mereka.

Hal ini terjadi karena staf profesional yang mengarahkan, memanipulasi, dan mengendalikan mobilisasi tersebut; para staf ini melihat diri mereka sendiri, bukan rakyat biasa, sebagai agen perubahan utama. Bagi mereka, tidak terlalu penting siapa yang muncul, atau mengapa, asalkan jumlah tubuh yang hadir cukup memadai—cukup untuk foto yang bagus untuk di-tweet dan mungkin menghasilkan liputan media gratis (earned media). Para aktivis berkomitmen yang ada di dalam foto itu tidak punya peran dalam

mengembangkan analisis kekuasaan; mereka tidak diberi tahu tentang hal itu atau strategi yang dihasilkan, tetapi mereka dengan patuh muncul di protes-protes yang jarang dipedulikan oleh para pemegang kekuasaan.

Pendekatan ketiga, Pengorganisasian (Organizing), menempatkan agensi keberhasilan pada basis rakyat biasa yang terus berkembang, massa orang yang tidak pernah terlibat sebelumnya, yang sama sekali tidak menganggap diri mereka sebagai aktivis—itulah inti dari pengorganisasian. Dalam pendekatan pengorganisasian, ketidakadilan dan kemarahan tertentu adalah motivasi langsungnya, tetapi tujuan utamanya adalah mentransfer kekuasaan dari elit ke mayoritas, dari 1 persen ke 99 persen.

Kampanye individu memang penting, tetapi kampanye tersebut terutama merupakan mekanisme membawa orang-orang baru ke dalam proses perubahan dan menjaga mereka tetap terlibat. Pendekatan pengorganisasian mengandalkan perundingan massal untuk menang, bukan kesepakatan tertutup (closed-door deal making) yang khas dari advokasi maupun mobilisasi. Rakyat biasa ikut membuat analisis kekuasaan, merancang strategi, dan mencapai hasilnya. Mereka sadar bahwa mereka penting dan tak tergantikan.

Di dalam serikat buruh dan Organisasi Gerakan Sosial atau SMO (seperti berbagai LSM atau lembaga advokasi) di Amerika Serikat saat ini, advokasi dan terutama mobilisasilah yang mendominasi. Ini adalah alasan utama mengapa gerakan modern belum mereplikasi

9 Theda Skocpol, *Diminished Democracy: From Membership to Management in American Civic Life* (The Julian J. Rothbaum Distinguished Lecture Series) (Kindle Locations 1645–1648). Norman: University of Oklahoma Press. Kindle Edition, 2003.

10 Hahrie Han, *How Organizations Develop Activists: Civic Associations and Leadership in the 21st Century*, New York: Oxford University Press, 2014.

pencapaian yang diraih gerakan buruh dan hak sipil sebelumnya. Tabel 1.1 membandingkan ketiga model tersebut berdasarkan pendekatan mereka yang berbeda terhadap kekuasaan, strategi, dan orang. Hahrie Han memiliki bagan yang agak mirip dalam bukunya yang sangat bagus *How Organizations Develop Activists*. Namun, Han berfokus pada apa yang saya sebut kelompok swa-pilih (self-selecting) yang tidak menjadikan kelas sebagai isu sentral. Sebaliknya, buku ini berfokus pada kelas, dan pada perbedaan yang jelas dan vital antara strategi mengembangkan aktivis (yang tidak selalu berasal dari kelas pekerja) dan mengembangkan Pemimpin Alamiah (Organic Leaders), yang selalu berasal dari kelas pekerja..

Gerakan buruh dan gerakan hak sipil lahir dan besar di medan tempur yang saya sebut Pengorganisasian Berbasis Struktur (Structure-based Organizing). Strukturnya jelas: masing-masing adalah tempat kerja dan gereja kulit hitam di bawah rezim segregasi Jim Crow (sistem hukum pemisahan ras di AS). Kedua gerakan ini memilih Pengorganisasian (Organizing) sebagai strategi utama mereka.

Tentu saja, Mobilisasi dan Advokasi Elit juga memainkan peran, tetapi nyawa (lifeblood) dari gerakan-gerakan ini adalah partisipasi massal rakyat biasa. Keterlibatan mereka didorong oleh komunitas yang kohesif, disatukan oleh rasa kepemilikan tempat yang sama: komunitas pekerja di pabrik dalam gerakan buruh, dan komunitas umat di gereja dalam perjuangan hak sipil.

Riset empiris yang disajikan selanjutnya, serta tumpukan

literatur yang meneliti hasil capaian tahun 1930-an hingga 1960-an, memberikan dasar kuat untuk berargumen bahwa **Pengorganisasian Berbasis Struktur** masih menawarkan peluang terbaik untuk membangun kembali gerakan progresif yang kuat. Tempat kerja dan rumah ibadah yang belum terorganisir tetap menjadi ladang subur, sumber sasaran yang berlimpah. Jumlahnya masih sangat banyak, cukup untuk mengembalikan kepadatan gerakan buruh ke angka 35 persen—angka yang kita miliki ketika ketimpangan ekonomi sedang turun, bukan meroket seperti sekarang.

Karena tujuan utama Pengorganisasian adalah mengubah struktur kekuasaan—merebutnya dari tangan 1 persen untuk diserahkan kepada 90 persen rakyat—maka mayoritas selalu menjadi harga mati: semakin banyak orang, semakin besar kekuasaan. Tapi bukan sembarang orang. Dan kata “mayoritas” di sini bukan sekadar kata manis diatas kertas plano; itu adalah target spesifik yang wajib dipenuhi.

Dalam Pengorganisasian Berbasis Struktur, baik di tempat kerja maupun dalam setting berbasis agama, sangat mudah menilai apakah Anda sudah memenangkan mayoritas peserta atau belum. Sebuah tempat kerja atau gereja memiliki angka pasti, katakanlah 500 pekerja atau jemaat. Sifat “terukur” dari konstituen terikat (bounded constituency) ini 12 memungkinkan Anda menilai kesuksesan mencapai angka target, baik mayoritas sederhana maupun Mayoritas Mutlak.

Seorang pengorganisir yang berniat membangun gerakan dengan kekuatan maksimum di konstituen yang terikat batas ini harus menargetkan dan merencanakan untuk menjangkau setiap orang, tanpa terkecuali. Tidak peduli apakah orang tersebut punya ketertarikan awal pada serikat atau tidak.

Kelompok Berbasis Struktur vs. Kelompok Swa-Pilih

Selain memahami secara konkret kapan mayoritas telah tercapai, pengorganisir dapat mengukur tingkat komitmen mayoritas tersebut berdasarkan sifat, frekuensi, dan risiko dari tindakan yang bersedia mereka ambil. Proses membangun mayoritas dan menguji tingkat komitmennya ini juga memungkinkan metode yang jauh lebih sistematis untuk menilai siapa rakyat biasa yang memiliki kepemimpinan yang sudah ada sebelumnya (preexisting leadership) di dalam struktur tersebut. Metode ini disebut Identifikasi Pemimpin (Leadership Identification).

Para pemimpin informal ini, yang akan saya sebut Pemimpin Alamiah (Organic Leaders), jarang melabeli diri mereka sebagai pemimpin dan hampir tidak pernah punya jabatan resmi. Tapi ingat: mereka bisa dikenali dari pengaruh alami (natural influence) mereka terhadap rekan-rekan sejawatnya.

Mengetahui cara mengenali mereka membuat keputusan tentang

siapa yang harus diprioritaskan untuk pengembangan kepemimpinan menjadi jauh lebih efektif. daripada melatih relawan acak, karena para Pemimpin Alamiah ini memulai langkahnya dengan membawa serta basis pengikut mereka. Merekalah kunci mencapai skala gerakan besar.

Proses ini sangat berbeda dengan proses “swa-pilih” (self-selecting) yang terjadi dalam kerja pergerakan lain, seperti perjuangan lingkungan, gerakan berbasis identitas, dan upaya komunitas non-agama. Kelompok swa-pilih mengandalkan pendekatan Mobilisasi Banyak dari kelompok ini tumbuh dari, atau sebagai respons terhadap, proyek New Left (Gerakan Kiri Baru yang fokus pada isu sosial di luar buruh) tahun 1960-an.

Dalam kerja swa-pilih, kebanyakan orang muncul di pertemuan karena mereka sudah memiliki ketertarikan sebelumnya atau komitmen serius terhadap isu tersebut. Seperti kata Skocpol, “Banyak kelompok kunci [hari ini] sama sekali bukan asosiasi berbasis keanggotaan. Mereka adalah kombinasi kecil dari para pemikir cerdas dan advokat yang bersemangat untuk isu-isu baru.”¹⁴

¹¹ Lima juta pekerja rumah sakit yang belum terorganisir, 12 juta pekerja pabrik yang belum terorganisir; daftar per sektornya sangat panjang. Lihat Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, “Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 2, January 2003, 349–54.

¹² [Catatan Pen.]: Bounded Constituency atau “konstituen terikat batas” berarti target pengorganisasiannya jelas dan tertutup. Contoh: Di pabrik PT X ada total 1.000 buruh. Target serikat adalah mengorganisir 1.000 orang itu. Beda dengan LSM lingkungan yang targetnya “siapa saja yang peduli lingkungan” (tidak ada batas jelas/populasi pasti).

Dalam kerja swa-pilih, kelompok gerakan menghabiskan sebagian besar waktu mereka berbicara kepada orang-orang yang sudah sepakat dengan mereka. Sebaliknya, dalam kerja Berbasis Struktur, karena tujuannya adalah membangun mayoritas dari konstituen yang terikat batas (seperti pekerja di satu pabrik), pengorganisir terus-menerus dipaksa melibatkan orang-orang yang mungkin memulainya dengan sedikit atau tanpa minat sama sekali untuk menjadi bagian dari kelompok mana pun.

Faktanya, di awal kampanye serikat, banyak pekerja justru merasa menentang gagasan membentuk serikat. Sama halnya dengan banyak jemaat yang mungkin menolak orientasi gereja yang lebih condong ke aksi kolektif saat pertama kali didekati.

Konsekuensinya, para pengorganisir dan Pemimpin Alamiah yang mereka identifikasi dan kembangkan, mencurahkan sebagian besar waktu memenangkan hati orang-orang yang tidak mengidentifikasi diri mereka sebagai “progresif”.

Pengorganisasian Berbasis Struktur secara sengaja dan metodis memperluas basis orang-orang yang nantinya bisa dimanfaatkan oleh para pemobilisasi (mobilizers) dalam kampanye isu tunggal mereka yang tak kunjung usai. Buku Han memperkuat argumen

saya bahwa kelompok swa-pilih mengembangkan pendekatan berbasis-aktivis (activist-based), sedangkan kelompok berbasis struktur mengembangkan basis akar rumput yang kuat dan lebih bisa diperbesar skalanya, karena mereka fokus mengembangkan Pemimpin Alamiah yang mampu memobilisasi orang lain untuk mencapai mayoritas.

Serikat Buruh sebagai Ujian Terberat Keberhasilan Gerakan Sosial

Ada faktor-faktor sangat signifikan yang membedakan upaya serikat buruh dengan upaya berbasis agama, meskipun keduanya sama-sama berbasis struktur. Pelajaran terbaik muncul dari kesuksesan dalam ujian terberat. Pertarungan serikat buruh yang sesungguhnya selalu berisiko tinggi dan penuh ancaman—sama seperti pertarungan gerakan hak sipil.¹⁵

Perbedaan krusialnya adalah bahwa sebagian besar organisasi berbasis agama dan organisasi berbasis luas (broad-based organizations) dikenal sebagai Organisasi Payung (kumpulan dari berbagai organisasi). Organisasi payung ini lebih sering merupakan entitas keagamaan—gereja, sinagoge, dan masjid—dan perekrutan awal terjadi antara seorang pengorganisir dan pemimpinnya. Dalam model ini, pemimpin adalah pejabat, umumnya pemegang posisi purnawaktu, biasanya orang dengan gelar yang memberikan gaya

¹³ John D. McCarthy and Mayer N. Zald, “Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory,” *American Journal of Sociology*, Vol. 82, No. 6, May 1977, 1212–1241.

¹⁴ Theda Skocpol, *ibid*, Kindle Locations 1762–1763.

kepemimpinan formal: pendeta, pastor, rabi, imam.

Begitu pemimpin formal berhasil diyakinkan untuk proyek membangun organisasi berbasis agama yang luas, ia memberikan akses penuh kepada pengorganisir terhadap jemaatnya. Pengorganisir kelompok berbasis agama saat ini tidak menghadapi kondisi yang seberat pengorganisir serikat buruh; tidak ada upaya yang didanai dengan baik untuk mencegah mereka melibatkan individu umat beriman dalam upaya memenangkan mayoritas jemaat. Sebaliknya, pengorganisir berbasis agama umumnya disambut dengan tangan terbuka.

Ketika strukturnya adalah tempat kerja, pemimpin resmi struktur itu—kepala eksekutif perusahaan—menyatakan perang terhadap karyawan begitu tercium tanda-tanda upaya pembentukan serikat (unionization). Mereka menggunakan taktik yang sering kali mencakup ancaman pemecatan bagi setiap pekerja yang berbicara dengan pengorganisir.

Pengorganisir serikat, baik profesional bayaran maupun sukarelawan dari fasilitas lain yang sudah terorganisir, dilarang oleh hukum memasuki tempat kerja yang belum memiliki serikat. Ini saja sudah menjadi perbedaan mendasar dengan setting berbasis agama; ini berarti pengorganisir serikat harus benar-benar ahli dalam seni percakapan satu-lawan-satu (one-on-one conversation), yang sering kali merupakan keterlibatan pertama antara pengorganisir dan calon rekrutan.

Selain itu, tidak ada penilaian yang sifatnya hidup-mati tentang apakah pengorganisir berbasis agama telah berhasil memenangkan mayoritas jemaat atau tidak, karena tidak ada pemilihan umum yang diawasi pemerintah di setiap gereja untuk mengetahui jumlah anggota organisasi baru. Pengumpulan iuran, melalui persepuluhan, memang memberi insentif bagi pengorganisir berbasis agama untuk mendesak sebanyak mungkin anggota baru, tetapi struktur hukum di sekitar pengorganisasian serikat membuat memenangkan mayoritas dalam pemilihan serikat atau pemogokan menjadi kebutuhan mutlak.

Waktu dan urgensi juga penting. Organisasi berbasis agama tidak memiliki tenggat waktu yang dipaksakan dari luar; upaya pembentukan serikat punya batasan. Struktur hukum rumit (byzantine) yang mendikte aturan pembentukan serikat dan tata kelola serikat memaksakan banyak tenggat waktu, seperti begitu banyak rintangan yang harus diatasi.

15 Doug McAdam, *Political Process and the Development of the Black Insurgency, 1950–1970*, 15 Chicago: University of Chicago Press, 1982.

16 Heidi J. Swartz, *Organizing Urban America: Secular and Faith-Based Progressive Movements*, Minneapolis: University of Minnesota Press, 2008; and, Mark Warren, *Dry Bones Rattling: Community Building to Revitalize American Democracy*, Princeton: Princeton University Press, 2001.

17 Bronfenbrenner, K., Friedman, S., Hurd, R. W., Oswald, R. A., & Seeber, R. L. (1998). Introduction [Electronic version]. In K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald, & R. L. Seeber (Eds.), *Organizing to win: New research on union strategies* (pp. 1–15). Ithaca, NY: ILR Press. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/188/>.

CTW

Daftar Serikat New Labor

SEIU	X
UNITE HERE	X
AFSCME	X
UAW	X
CWA	X
UFCW	X
LIUNA	X
IBT	X

Dimulai dengan kartu keanggotaan serikat, yang kedaluwarsa dalam dua belas bulan jika tingkat serikat pekerja yang disyaratkan belum dimenangkan dalam periode tersebut. Jika serikat pekerja dimenangkan, maka jam diatur ulang: perjanjian kerja bersama atau kontrak pertama kemudian harus dicapai, lagi-lagi dalam waktu dua belas bulan. Perjanjian kerja bersama itu sendiri akan berakhir, memicu putaran tenggat waktu lainnya. Pengorganisasian berbasis agama tidak memiliki keadaan darurat seperti itu, dan pengorganisir serta organisasi berbasis agama sering membutuhkan waktu beberapa tahun untuk membangun sesuatu seperti mayoritas awal atau untuk mengambil tindakan pertama.



Karena semua alasan ini, pengorganisir serikat—jauh lebih banyak daripada pengorganisir berbasis agama—harus mengasah keterampilan mereka dalam mengidentifikasi Pemimpin Alamiah, membujuk konstituen, dan mengembangkan apa yang disebut pengorganisir serikat sebagai Uji Kekuatan Struktur (Structure Tests) Tentu saja, sejak era McCarthy, sebagian besar serikat pekerja bahkan belum mencoba mengorganisir pekerja yang belum terorganisir, menjalankan pemogokan, atau memenangkan pemungutan suara ratifikasi kontrak dengan partisipasi tinggi.

Tujuan buku ini adalah menarik pelajaran bagi pembangunan kekuasaan (power building) dari contoh-contoh keberhasilan terbaik di bawah kondisi yang paling sulit. Buku ini bukan tentang pengorganisasian serikat semata; ini tentang Pengorganisasian (Organizing) itu sendiri. Bahwa serikat pekerja menjadi fokusnya adalah sebuah petunjuk bagi para ilmuwan sosial dan kaum intelektual bahwa kegagalan mempelajari atau memahami serikat pekerja sebagai gerakan sosial telah mengakibatkan kurangnya pemahaman tentang cara paling efektif membangun kekuasaan.

Di abad ke-21, seperti di masa lalu, keberhasilan serikat pekerja yang bermakna menuntut pembangunan mayoritas di tempat kerja,

18 Swartz and Warren, *ibid*.

19 Steven Henry Lopez, *Reorganizing the Rust Belt: An Inside Story of the American Labor Movement*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 2004.

sebuah setting yang memang mewakili kondisi yang paling sulit. Seperti yang dikatakan Dan dan Mary Ann Clawson, mekanisme dalam pengorganisasian serikat “menawarkan sumber daya yang kurang dimanfaatkan bagi para sarjana gerakan sosial: kesempatan untuk studi sistematis tentang bentuk-bentuk tindakan kolektif yang dipraktikkan secara luas, dan seringkali sangat berisiko.

Terkadang tampak ada perlawanan kolektif yang dibuat-buat untuk melihat pengorganisasian buruh terbaik hari ini sebagai sesuatu yang sama bermoral, sah, dan menghasilkan kekuatan seperti gerakan hak sipil enam puluh tahun yang lalu. Charles Payne mengilustrasikan hal ini secara tidak langsung dalam kata pengantar edisi 2007 dari bukunya yang luar biasa tentang pengorganisasian dalam gerakan hak sipil, saat mengomentari banyak ulasan tentang bukunya. “Sejauh ini, bab dalam *Light of Freedom* yang paling sedikit dikomentari oleh para pengulas adalah bab 12 dengan pembahasannya tentang berbagai korupsi di dalam gerakan.”



Ketika pembahasannya adalah tentang gerakan buruh, kebalikannya hampir selalu terjadi: Fokusnya tampaknya sebagian besar pada korupsi internal dan jarang pada perjuangan moral gerakan tersebut untuk martabat pekerja dalam ekonomi yang sangat anti-pekerja. Namun, pengorganisasian dengan partisipasi tinggi di bawah kondisi berisiko tinggi, menggunakan standar moral yang tinggi, terus berlanjut; pelajarannya berlimpah.

Respons “New Labor” terhadap Krisis Gerakan Serikat Buruh

Serikat buruh di Amerika Serikat sedang mengalami krisis mendalam. Pada tahun 1995, guncangan terbesar dalam gerakan buruh AS selama lebih dari lima puluh tahun terjadi ketika generasi baru serikat buruh memaksakan pemilihan umum pertama yang diperebutkan dalam sejarah Federasi Buruh Amerika-Kongres Organisasi Industri (AFL–CIO). Para pemenang, yang disebut daftar kandidat *New Voices*, menjanjikan revitalisasi melalui pengorganisasian baru yang agresif.

Dua dekade dan ratusan juta dolar kemudian, jumlah anggota serikat buruh justru semakin menurun, dari 10,3 persen menjadi 6,7 persen di sektor swasta dan dari 14,9 persen menjadi 11,3 persen secara keseluruhan. Serikat-serikat yang bersekutu dengan tim 22 pemenang pemilihan tersebut sebagian besar adalah serikat pekerja sektor jasa, dan saya akan menyebut mereka di sepanjang buku ini sebagai *New Labor*. Mengapa *New Labor* 23 gagal membalikkan penurunan kekuatan serikat buruh?

20 Dan Clawson and Mary Ann Clawson, “What Has Happened to the U.S. Labor Movement? Union

21 Decline and Renewal,” *Annual Review of Sociology*, Vol. 25, 1999, 95–119. Charles M. Payne, *I’ve Got the Light of Freedom*, Berkeley: University of California Press, 1995, xviii.

22 Biro Statistik Tenaga Kerja, Januari 1996 dan Januari 2014.

Serikat buruh AS tidak monolitik. Sebagian besar serikat buruh tidak berusaha mengorganisir yang belum terorganisir; sebagian besar, mereka hanya mengelola kemunduran mereka sendiri. Namun, pada tahun 1995, satu kelompok serikat 24 menyatakan bahwa mereka akan membalikkan arus keanggotaan mereka yang surut. Buku ini berfokus pada kelompok serikat tersebut. Pengelompokan ini cair (tidak kaku) tetapi berisi inti yang mengidentifikasi diri sebagai serikat yang mencoba mengubah dan menumbuhkan barisan mereka.

Untuk menentukan serikat mana yang saya teliti, saya tidak asal pilih. Saya menggabungkan data dari beberapa kelompok serikat yang saling beririsan. Rujukan utamanya adalah: daftar dari riset masif Kate Bronfenbrenner, kelompok serikat yang memenangkan pemilihan internal AFL-CIO tahun 1995, kelompok yang memisahkan diri pada tahun 2006 (dikenal sebagai kubu Change-to-Win atau CTW), dan dua serikat guru nasional yang baru saja merombak kepemimpinannya secara radikal. Khusus untuk serikat guru, ada catatan penting. Dulu, mereka cenderung main aman, jalan sendiri,

23 Siapa saja yang termasuk dalam kelompok “New Labor”? Saya merumuskannya dengan menggabungkan beberapa sumber. Pertama, kelompok CTW (singkatan dari Federasi Change to Win). Secara teknis, UBC dan UFW awalnya juga masuk dalam daftar CTW. Kedua, saya merujuk pada daftar umum yang disusun oleh Kate Bronfenbrenner dan Roger Hickey. Tulisan mereka dimuat dalam buku karya Ruth Milkman dan Kim Voss, *Organizing and Organizers in the New Union Movement* (Cornell ILR, 2004), yang bisa diakses melalui digital commons. Saya juga memperhitungkan dinamika politik tahun 1995: serikat mana yang awalnya menolak mendukung Kirkland dalam pemilihan AFL-CIO, dan daftar yang sedikit berbeda mengenai siapa yang akhirnya mendukung Sweeney. Akhirnya, saya menggabungkan semua data itu untuk menyusun daftar kasar serikat buruh utama yang layak disebut sebagai “New Labor”.

dan enggan bergaul akrab dengan gerakan buruh lainnya. Namun, serangan ganas terhadap guru belakangan ini memaksa mereka berubah. Untuk pertama kalinya dalam puluhan tahun, mereka turun gunung dan aktif berkolaborasi dengan serikat buruh lain.

Sejak 1995, kelompok ini didominasi oleh serikat-serikat sektor jasa. Daftar yang saling beririsan ini mencakup pemain-pemain utama, antara lain Service Employees International Union (SEIU); Hotel Employees and Restaurant Employees (HERE) dan Union of Needle Trades Employees (UNITE)—yang kemudian bergabung menjadi UNITE-HERE; American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME); United Food and Commercial Workers (UFCW); United Auto Workers (UAW); United Brotherhood of Carpenters (UBC); Laborers International Union of North America (LIUNA); United Farm Workers (UFW); serta dua serikat guru, American Federation of Teachers (AFT) dan National Education Association (NEA). Posisi mereka di daftar ini tidak statis. Siapa yang masuk atau terdepak bisa berubah sewaktu-waktu, tergantung pada peta konflik dalam aksi saling sikut (rebutan lahan) yang rumit di antara mereka.

Meskipun lingkungan eksternal sangat ganas dan memusuhi kita, serikat buruh sejatinya bisa memenangkan jauh lebih banyak pertarungan. Alasan utama kenapa jumlah anggota terus merosot sebenarnya sederhana: ini soal bagaimana serikat memperlakukan anggota mereka sendiri dan bagaimana cara mereka mendekati buruh yang belum berserikat. Meski para pemimpin New Labor sudah

berkoar-koar soal “pengorganisasian” selama puluhan tahun, nyatanya mereka sebagian besar masih terjebak dalam pendekatan Mobilisasi (Pengerahan Massa).

Selama ini, analisis perburuhan terlalu sibuk menyalahkan faktor luar atas kemunduran serikat: serangan pengusaha, pengadilan yang jahat, globalisasi, otomatisasi, atau perubahan struktur kerja. Mereka lupa melihat ke dalam: strategi dan metode pelibatan buruh itu sendiri. Buku ini fokus pada satu hal yang bisa dikendalikan sepenuhnya oleh para aktivis gerakan: strategi kita sendiri.

Faktor fatal dalam kegagalan upaya revitalisasi pasca-1995 adalah pilihan strategis para pemimpin New Labor untuk menjauhi buruh dan tempat kerja. Alasannya? Mereka menyerah. Karena hukum perburuhan makin merugikan dan vonis pengadilan makin tidak bersahabat, para pemimpin ini merasa mustahil memenangkan pemilihan serikat dengan cara tradisional. Sebagai gantinya, mereka mencari jalan pintas: mengamankan Kesepakatan Netralitas (Neutrality Agreement), prosedur card-check, dan aturan pemilihan yang “adil” dengan pengusaha.

Semua kesepakatan itu berakar pada satu gagasan naif: membujuk pengusaha agar berhenti memerangi serikat. Untuk itu, New Labor menciptakan mekanisme yang mereka sebut “Gula-gula dan Cambuk” (Insentif dan Ancaman).

Gula-gula (Insentif): Serikat menawarkan jasa untuk melobi pemerintah demi keuntungan bisnis si bos—seperti menaikkan subsidi atau memotong pajak perusahaan. Lebih parah lagi, serikat berjanji untuk menyerahkan kendali atas tempat kerja kepada manajemen, asalkan mereka bisa fokus sempit pada kenaikan upah dan tunjangan. Cambuk (Ancaman): Jika “gula-gula” ini gagal, barulah cambuk dikeluarkan: kemampuan serikat untuk merugikan bisnis pengusaha (lewat kampanye negatif, dll). Caranya bermacam-macam: melancarkan serangan publik untuk merusak citra merek perusahaan (brand damage) atau menggerakkan pemegang saham untuk menekan manajemen. Mereka juga melobi pemerintah agar memotong subsidi publik ke perusahaan swasta, atau menyewa pengacara mahal untuk menjegal izin lingkungan dan menghambat perubahan zonasi lahan.

Taktik ini sangat bergantung pada lobi politik. Akibatnya, serikat buruh makin banyak membakar uang di arena politik. Namun, ini bukan politik dalam arti memobilisasi buruh ke kotak suara, melainkan politik uang: menulis cek bernilai jutaan dolar untuk memuluskan kesepakatan-kesepakatan rahasia di balik layar.

Kolaborasi dengan korporasi sebenarnya bukan barang baru. Taktik “Kampanye Korporat” yang dijalankan serikat buruh pertama kali muncul tahun 1970-an. Saat itu, taktik ini lahir sebagai respons atas tumpulnya hukum perburuhan AS, dan dirancang hanya sebagai pelengkap pengorganisasian buruh. Namun, di awal milenium baru,

taktik pelengkap ini malah menggantikan peran utama buruh. Strategi ini berfokus pada cara melemahkan 25 perlawanan pengusaha lewat serangan citra. Akibatnya, fokus energi New Labor bergeser total: Pengusaha menjadi pusat perhatian utama, sementara buruh dan komunitas mereka justru terabaikan.

Hari ini, Kampanye Korporat memang masih menempatkan pertarungan di arena ekonomi (mengancam laba perusahaan). Tapi, ancaman itu tidak lagi datang dari buruh yang melakukan Mogok (menghentikan produksi). Sebaliknya, serikat kini merekrut pasukan baru: staf profesional lulusan universitas. Merekalah yang merancang taktik-taktik canggih untuk menyerang keuntungan majikan, tanpa perlu repot-repot mengorganisir pemogokan. Ketergantungan akut New Labor pada kampanye korporat ini telah mengubah wajah gerakan. Perang kini terjadi antara “Staf Profesional Serikat” melawan “Elit Bisnis”. Dalam skenario ini, buruh tidak lagi dianggap penting untuk pembebasan mereka sendiri.

Para pemimpin New Labor—yang sering melabeli diri mereka sebagai kaum progresif—sibuk membenarkan strategi “gula-gula” dan kompromi dengan bisnis besar ini. Padahal, kesepakatan semacam itu justru melucuti senjata pertahanan buruh dan komunitas dalam

melawan majikan. Lebih parah lagi, pemujaan berlebihan (fetisisme) terhadap taktik 26 korporat ini bertolak belakang dengan sejarah kemenangan terbesar kita. Lihatlah tahun 1930-an, era kelahiran Congress of Industrial Organizations (CIO). Kemenangan-kemenangan besar saat itu diraih lewat pengorganisasian massa yang militan, padahal situasi hubungan industrial saat itu jauh lebih kejam dan mematikan dibanding empat dekade terakhir. Keahlian utama para pengorganisir CIO di masa lalu terletak pada ketajaman mereka menemukan Pemimpin Organik (Organic Leaders) di lantai pabrik. Kampanye mereka tidak mengawang-awang, tapi bertumpu pada Pengorganisasian Buruh Seutuhnya (Whole Worker Organizing). Mereka sadar bahwa buruh bukan sekadar sekrup mesin, melainkan manusia yang tertanam kuat dalam jaringan sosial, baik di tempat kerja maupun di masyarakat.

Hilangnya kekuatan model ini adalah dampak fatal dari kawin silang antara Unionisme Bisnis (serikat model dagang) dan McCarthyisme (histeria anti komunisme). Aliansi ini menendang keluar sebagian besar pengorganisir militan didikan CIO dari gerakan buruh. Hari ini, para veteran CIO itu sudah tiada, mirip veteran Perang Dunia II. Hampir tak ada lagi saksi hidup yang tersisa untuk menceritakan strategi perang mereka. Pasca-era McCarthy, para pemimpin serikat memilih jalan lunak: akomodasi dan kompromi. Selama beberapa dekade, strategi ini memang memberikan kenaikan upah dan

Tabel 1.2: Kasus-kasus di Milenium Baru, 2000 hingga 2014*

Tipe Organisasi & Nama	SMO: Make the Road New York	Serikat: SEIU Service Employees International Union	Serikat: UFCW United Food & Commercial Workers	Union: AFT American Federation of Teachers
Sektor & Jenis Profesi	Miskin, "prekariat, " dan tempat kerja kecil. Sebagian besar pertarungan di medan komunitas	Sektor swasta, layanan. Panti jompo (Nursing homes).	Sektor swasta, manufaktur. Produksi daging babi.	Sektor Publik, layanan. Pendidikan
Lokasi	New York City	<i>Strategi Nasional: Washington State. Strategi Lokal: Rhode Island, Connecticut.</i>	Tar Heel, North Carolina	Chicago
Kerangka Hukum	Di luar kerangka hukum perburuhan (sebagian besar)	Keamanan Serikat (Union security)	Right-to-work (Anti-serikat).	Keamanan Serikat
Demograf	Imigran Amerika Latin, berdokumen dan tidak berdokumen.	Sebagian besar perempuan Afrika-Amerika dan imigran berdokumen	Sebagian besar laki-laki Afrika-Amerika, kulit putih, dan imigran tidak berdokumen.	Sebagian besar perempuan kulit putih dan Afrika-Amerika, sedikit orang Latin dan Asia
Jumlah Pekerja	Bervariasi: dari kelompok sangat kecil hingga dampak di	6,000	5,000	30,000
Jenis Upaya	Litigasi, perubahan legislatif di seluruh negara bagian, memblokir tindakan penegakan hukum.	Kesepakatan pengusaha dengan perjanjian netralitas, pemilihan NLRB, perundingan bersama, dan pemogokan.	Pemilihan NLRB, kesepakatan pengusaha, dan pemogokan.	Dari strategi kemunduran ke pembaruan, perundingan bersama, dan pemogokan

*Dua kekalahan terjadi pada tahun 1994 dan 1997.

keamanan bagi pejabat serikat. Tapi harganya sangat mahal: mereka menggadaikan senjata Mogok dan menyerahkan kendali nyata atas lantai pabrik kepada majikan.

Begitu senjata pamungkas untuk mematikan produksi (Mogok) dibuang, para pemimpin merasa tidak perlu lagi membangun organisasi basis yang kuat. Buat apa capek-capek menggalang mayoritas buruh untuk bersatu dan mogok kalau strategi utamanya cuma lobi? Alih-alih memperbaiki keadaan, New Labor malah memperparah kesalahan generasi sebelumnya dengan strategi yang semakin sedikit melibatkan buruh. Akibatnya jelas: kenaikan upah macet dan perbaikan kondisi kerja jalan di tempat.

Peran buruh sebagai penentu nasib mereka sendiri kini telah digusur oleh Kampanye Korporat. Ini adalah metode perang taktis yang mencabut akar perlawanan dari lantai pabrik dan menjauhkannya dari tangan Anggota Basis.

26 Banyak dari kesepakatan ini mencakup bahasa yang membatasi tindakan pekerja dan komunitas mereka di masa depan. Sebagai contoh, dalam sebuah perjanjian yang dipublikasikan luas antara SEIU dan operator panti jompo di California, para pemimpin serikat setuju melepaskan hak anggota serikat untuk berarbitrasi atau mogok, dan serikat juga setuju mencegah pekerja memberikan kesaksian atau berbicara tentang kondisi buruk di dalam panti jompo di California. 27 William Z. Foster, *Organizing Methods in the Steel Industry*, New York: Workers Library Publishers, 1936.

Mencari Pengecualian Langka (Angsa Hitam): Serikat yang Masih Sukses Menjalankan Mogok Mayoritas

Buruh masih bisa merebut kemenangan besar. Kuncinya satu: membangun dan mempertahankan partisipasi mayoritas. Strategi ini bertolak belakang dengan gaya New Labor atau kelompok nasional mana pun saat ini. Mengapa? Karena Mogok yang sejati—jenis mogok yang benar-benar mematikan atau melumpuhkan produksi—tidak bergantung pada kepintaran staf ahli, melainkan pada keberanian mayoritas buruh untuk terlibat dalam Aksi Kolektif.

Senjata terkuat kelas pekerja ini menuntut pendekatan pengorganisasian yang mampu memobilisasi hampir seluruh anggota serikat, bukan segelintir aktivis saja. Sebagian besar kasus dalam buku ini adalah kisah sukses Mogok Mayoritas pasca tahun 2000. Saya menggunakan analogi pabrik era industri masa lalu, tapi saya memperbarui konteksnya ke “lantai produksi” modern: ekonomi jasa. Fokus saya adalah dua industri dominan saat ini: Kesehatan dan Pendidikan. Di kedua sektor ini, banyak buruh dengan beragam tingkat keahlian bekerja kolaboratif di bawah satu atap—persis seperti di pabrik. Bedanya dengan masa lalu, angkatan kerja di sini didominasi oleh perempuan (termasuk banyak perempuan kulit berwarna). Di sektor ini, Kerja Emosional (melayani dengan hati) sama pentingnya dengan keterampilan teknis untuk mencapai kesuksesan.

Transisi dari ekonomi manufaktur (barang) ke ekonomi jasa mengubah secara radikal hubungan antara buruh dan konsumen. Apakah ini punya implikasi strategi bagi serikat? Apakah strategi mogok yang dipimpin perempuan di sektor jasa terlihat berbeda dari gaya lama? Apakah buruh perlu memandang publik dengan cara baru? Apakah hubungan buruh dengan pasien atau murid (dan keluarga mereka) menuntut pola relasi baru antara serikat dan komunitas? Jawabannya: YA untuk semua pertanyaan di atas.

Mogok sangat krusial untuk memulihkan kekuasaan kelas pekerja. Bukan sekadar demi perbaikan nasib (upah/syarat kerja), tapi karena mogok adalah bukti nyata keberhasilan Pengorganisasian Partisipasi Tinggi (High-participation Organizing). Serikat buruh yang masih mampu meluncurkan mogok besar-besaran—bukan sekadar protes “gertak sambal” yang meminjam nama mogok—adalah bukti bahwa metode ini sukses menantang akar segala ketimpangan: ketimpangan kekuasaan di masyarakat. Selama ini, kelas korporat selalu berusaha mengadu domba antara publik dan buruh berserikat. Strategi kita harus membalikkan itu. Di ekonomi neoliberal yang padat jasa ini, publik harus menjadi perpanjangan tangan buruh dalam melawan pengusaha. Kisah-kisah dalam buku ini menawarkan peta jalan untuk mengembalikan Mogok ke masa kejayaannya di Amerika Serikat. Pesan utamanya jelas: keberhasilan mogok bergantung pada keberanian buruh membangun hubungan

yang radikal dan baru dengan publik konsumen. Ingat, hubungan emosional ini hanya bisa dibangun oleh para buruh itu sendiri, bukan oleh staf serikat atau konsultan PR.

Studi kasus ini memang hanya mewakili sebagian kecil dari dunia pengorganisasian. Ada kisah kegagalan, tapi sebagian besar adalah kisah sukses. Hebatnya, kemenangan-kemenangan ini diraih justru saat grafik gerakan buruh dan masyarakat sipil sedang terjun bebas. Tujuan saya bukan untuk menciptakan teori sapu jagat (in toto). Saya ingin membedah secara mendalam dinamika, strategi, dan konteks di balik kemenangan-kemenangan tersebut. Memahami detail inilah kunci untuk merevitalisasi gerakan progresif di AS.

Saya menganalisis 12 kasus pasca-tahun 2000, yang melibatkan: satu Organisasi Gerakan Sosial (SMO) klasik; dua serikat buruh nasional; dua serikat buruh lokal. Salah satunya adalah “anak nakal” (outlier) yang berani menerapkan pendekatan yang bertolak belakang dengan induk nasionalnya. Kasus-kasus ini melintasi batas sektor “swasta” dan “publik” (sebuah pembedaan yang sering kali cuma bingkai strategi, bukan kenyataan lapangan). Jenis pekerjaannya pun beragam: mulai dari yang sulit diganti (guru dan perawat) hingga yang dianggap mudah diganti (buruh pabrik, asisten guru, juru masak, dan petugas kebersihan).

28 Dan Clawson, *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*, Ithaca and London: ILR Press and Cornell University Press, 2003.

29 Apa yang sebagian orang sebut ideologi, yang lain menyebutnya kepercayaan atau pandangan dunia (world view), dan Marshall Ganz menggunakan kata-kata motivasi dan tujuan.

Variasinya sangat tajam. Ada kasus angkatan kerja mayoritas laki-laki: para penjagal babi di wilayah Selatan yang menerapkan aturan anti-serikat (Right-to-Work). Ada kasus angkatan kerja mayoritas perempuan: guru dan perawat yang bekerja di wilayah Utara, di mana serikat buruh sudah mapan. Bahkan, ada pelajaran menarik dari dalam satu organisasi yang sama. Di serikat UFCW (United Food and Commercial Workers), terjadi tiga kampanye terpisah di pabrik yang sama selama lebih dari satu dekade. Hasilnya: dua kali kalah telak, satu kali menang besar.

Apa benang merah yang membedakan kekalahan dan kemenangan tersebut? Ternyata korelasinya merujuk pada satu faktor kunci: Keyakinan dan Motivasi Tim Kepemimpinan. Apakah pemimpinnya benar-benar percaya pada kekuatan anggota 29 basis, atau tidak? Tabel 1.2 berikut memberikan ringkasan kasus-kasus tersebut.

Metodologi

Riset ini menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif yang ketat. Saya melakukan 58 wawancara mendalam dengan berbagai pihak: mulai dari anggota basis, pemimpin organisasi masyarakat sipil, jurnalis lokal, hingga para ahli strategi kampanye. Narasumber saya mencakup pemimpin dan pengorganisir serikat buruh, baik

yang masih aktif di garis depan maupun veteran yang sudah pensiun. Selain wawancara, saya membedah data faktual. Saya menganalisis basis data mogok kerja nasional (Federal Mediation and Conciliation Services – FMCS) dari tahun 2000 hingga sekarang. Saya juga membongkar arsip dokumen perencanaan strategis di setiap kasus dan menganalisis Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku. Tidak ketinggalan, saya meneliti laporan media, memo internal serikat, serta membedah baris-demi-baris teks kunci Saul Alinsky dan manual pelatihan dari berbagai organisasi yang menerapkan metode Alinsky.

Khusus untuk Bab Tiga, saya menggunakan metode observasi partisipan—artinya, saya ada di sana dan terlibat langsung. Perjalanan saya dimulai sebagai pengorganisir magang di 1199 New England, lalu berlanjut menjadi Wakil Direktur Nasional untuk Divisi Kesehatan SEIU (Service Employees International Union). Di sana, saya terlibat aktif dalam diskusi-diskusi krusial yang melahirkan Aliansi Industri Panti Jompo, yang menjadi fokus studi kasus Negara Bagian Washington. Perlu dicatat, sebelum terjun sebagai pengorganisir buruh dan negosiator kontrak, saya dididik sebagai pengorganisir komunitas dalam tradisi Alinsky. Serikat: AFT (American Federation of Teachers) Sektor Publik, layanan. Pendidikan Chicago Keamanan Serikat (Union security) Sebagian besar perempuan kulit putih dan Afrika-Amerika, sedikit orang Latin dan Asia 30.000 Dari strategi kemunduran ke pembaruan, perundingan bersama, dan pemogokan Tipe Organisasi

& Nama Sektor & Jenis Profesi Lokasi Kerangka Hukum Demograf Jumlah Pekerja Jenis Upaya.

Untuk menguji hubungan antara peran aktif Anggota Basis dan keberhasilan gerakan, saya meminjam pendekatan John Gerring tentang “Kasus Krusial”. Gerring menggambarkan 30 kasus krusial sebagai contoh yang “paradigmatik” (paling mewakili pola tertentu). Metode ini saya terapkan di empat bab utama buku ini (perbandingan strategi panti jompo di Washington versus Connecticut, keberhasilan pusat pekerja Make the Road New York dibandingkan dengan pusat pekerja lainnya, mogok mayoritas guru-guru Chicago yang berani melawan arus, di saat serikat guru lain memilih menyerah, penyalahgunaan hukum perburuhan yang brutal oleh satu pengusaha di wilayah Deep South).

Bab-Bab

Bab 2: Kekuasaan dan Strategi. Bab ini membedah hubungan vital antara kekuasaan dan strategi. Kita akan menyelami pertarungan dua pendekatan perubahan sosial: Mobilisasi (yang mendominasi saat ini) dan Pengorganisasian (yang sering dilupakan). Saya menawarkan jalan ketiga: Pengorganisasian Buruh Seutuhnya (Whole Worker Organizing). Pendekatan ini lahir dari pengalaman saya sendiri dan kisah-kisah nyata dalam buku ini. Intinya adalah strategi holistik yang menyatukan kembali apa yang selama ini dipisahkan: isu tempat kerja dan isu

komunitas, aksi dan pembelajaran.

Ini adalah jawaban atas tantangan yang diajukan Ira Katznelson dalam bukunya, *City Trenches*. Katznelson menyoroti masalah fatal dalam politik Amerika:

Politik kita terbelah. Politik perkotaan sibuk mengurus etnis, ras, dan wilayah, tapi melupakan kelas. Sebaliknya, politik tempat kerja terisolasi dari komunitas.

Pengorganisasian Buruh Seutuhnya menolak pemisahan itu. Bab ini membuktikan bahwa ketika serikat melihat anggotanya sebagai aktor kelas yang utuh—dan ketika buruh membawa jaringan komunitas mereka (tetangga, jemaat, keluarga) ke dalam pertempuran melawan bos—mereka bisa menang. Dan kemenangan itu mengubah kesadaran mereka secara permanen.

Bab 3: Perang Dua Mazhab (Studi Kasus SEIU). Bab ini membandingkan dua serikat lokal di bawah satu induk yang sama, SEIU (Service Employees International Union), namun dengan strategi yang bertolak belakang di sektor panti jompo swasta.

Lokal Washington: Ini adalah “anak emas” media nasional. Dipimpin oleh anak didik Andrew Stern (tokoh utama New Labor) bernama David Rolf. Media memuja Rolf sebagai masa depan perburuhan, meskipun dia sering menyatakan secara terbuka bahwa serikat buruh adalah konsep usang abad ke-20. Strategi mereka elitis

dan top-down.

Lokal New England (Distrik 1199): Ini adalah “anak nakal” yang menjadi pengecualian (outlier). Mereka memegang teguh tradisi militan era CIO. Di sini, buruh di lebih dari 100 panti jompo berani melancarkan Mogok di era milenium baru.

Bab ini menelanjangi perbedaan tajam antara pendekatan Advokasi, Mobilisasi, dan Pengorganisasian, sekaligus membuktikan keunggulan mutlak dari pendekatan yang terakhir.

Bab 4: Kebangkitan Guru Chicago (CTU). Ini adalah kisah kebangkitan yang dramatis. Saya menganalisis sejarah Chicago Teachers Union (CTU) selama 24 tahun, dari 1988 hingga Mogok Raya tahun 2012 yang mengguncang Amerika.

Saya melacak bagaimana CTU perlahan mengalami degradasi—dari serikat yang perkasa di tahun 80-an menjadi organisasi yang lemah, tidak imajinatif, dan ditinggalkan guru-guru terbaiknya. Namun, sekelompok guru yang kecewa memutuskan untuk melawan. Mereka membangun kembali serikat dari bawah untuk mengalahkan Walikota Rahm Emanuel—salah satu politisi paling berkuasa saat itu—yang berniat menghancurkan CTU lewat serangan bipartisan.

Bab ini menunjukkan betapa cepatnya sebuah serikat bisa bangkit dari kematian menuju pembaruan. Kuncinya ada pada kepemimpinan: Apakah pemimpin menjadikan Anggota

Basis sebagai petarung, atau hanya menjadikan staf sebagai administrator yang patuh dalam struktur komando dari atas?

Bab 5 membawa kita kembali ke sektor manufaktur swasta: sebuah pabrik raksasa yang mengingatkan kita pada industri abad ke-20. Selama ini, banyak akademisi berasumsi bahwa pengorganisasian buruh yang belum berserikat hanya mungkin dilakukan di sektor jasa berupah rendah. Bab ini membantah asumsi itu. Kunci sukses atau gagal bukan terletak pada jenis sektornya, melainkan pada motivasi dan strategi pemimpinnya.

Ini adalah studi kasus tentang fasilitas pengolahan daging babi terbesar di dunia milik Smithfield Foods di pedesaan North Carolina—negara bagian dengan tingkat serikat buruh terendah di AS. Medan tempurnya sangat berat. Mayoritas buruhnya laki-laki. Ketegangan rasial dan etnis di antara mereka dieksploitasi habis-habisan oleh majikan, seolah-olah hantu hukum rasis Jim Crow masih hidup dan bergentayangan di sana. Para buruh di pabrik ini sempat kalah dua kali dalam upaya membentuk serikat. Namun pada percobaan ketiga, mereka menang—dan menang telak. Kemenangan ini membawa perubahan masif pada operasi pabrik dan hidup mereka. Kisah Smithfield menawarkan peta jalan bagi pabrik-pabrik manufaktur lain di wilayah Selatan (basis anti-serikat). Jalannya adalah dengan menyatukan jaringan tempat kerja dan jaringan komunitas menjadi satu kekuatan utuh demi memperjuangkan martabat.

Bab 3, 4, dan 5 memberikan bukti tak terbantahkan: ketika serikat secara strategis melibatkan komunitas luas, pemimpin baru yang tangguh akan lahir, baik di dalam maupun di luar tembok pabrik. Ketiga bab tersebut sekaligus membantah teori klasik Robert Michels tentang “Hukum Besi Oligarki” (Iron Law of Oligarchy)—sebuah teori pesimis yang menyatakan bahwa semua organisasi besar pasti akan berubah menjadi elitis/oligarkis.

Saya menunjukkan bahwa hukum itu tidaklah sekeras besi. Apakah sebuah serikat berubah menjadi oligarki atau tidak, sangat bergantung pada ideologi dan motivasi pemimpin kuncinya. Lebih dari itu, ada fitur-fitur struktural yang bisa kita bangun untuk melembagakan demokrasi dan mencegah munculnya watak oligarki dalam tubuh serikat.

Bab 6: Model Alternatif (Make the Road New York). Bab ini mengeksplorasi sebuah kelompok unik. Mereka mengorganisir kelas pekerja sebagai sebuah kelas, tapi mereka bukan serikat buruh. Make the Road New York adalah Organisasi Gerakan Sosial (SMO)—mirip LSM advokasi—yang juga berfungsi sebagai Pusat Pekerja (Worker Center). Bedanya dengan kelompok non-serikat lain, mereka berhasil mendekati bentuk dan kekuatan serikat buruh modern.

Dengan kekuatan 155 staf purnawaktu, organisasi ini meramu layanan langsung, advokasi, dan mobilisasi menjadi satu strategi yang padu. Mereka jauh lebih sukses dibanding kelompok sejenis. Namun, ada catatan kritis: banyak kemenangan legislatif dan keberhasilan

mereka di tempat kerja ternyata sangat bergantung pada dukungan serikat buruh yang kuat di New York City. Ini memunculkan pertanyaan mendasar: Bisakah model LSM/Pusat Pekerja seperti ini bertahan dan terus menang jika serikat buruh—yang menjadi induk kekuatan politik mereka—semakin lemah? Ingat, serikat buruh yang kuat hanya tersisa di segelintir negara bagian.

Bab penutup ini menyarikan pesan kunci studi kasus. Untuk membalikkan ketimpangan ekstrem hari ini, tidak ada jalan lain: kita membutuhkan dukungan total terhadap serikat buruh. Tapi bukan sembarang serikat. Kita butuh serikat yang demokratis, yang fokus pada strategi bawah-ke-atas (bottom-up), bukan komando atas-ke-bawah (top-down). Kita butuh serikat yang menempatkan Anggota Basis sebagai agen utama perubahan, yang bergerak kolektif di tempat kerja sekaligus di lingkungan tempat tinggal mereka. Kekalahan kita selama 50 tahun terakhir—dekade di mana sayap kanan korporasi merebut kendali kekuasaan—bukanlah takdir mati. Kerugian itu bisa kita tebus kembali. Syaratnya satu: Kita harus berani mengadopsi kembali dan memodernisasi metode radikal yang dulu dipakai CIO dan gerakan hak sipil. Singkatnya: Kita harus kembali ke basis.

Hubungi Kami

Punya pertanyaan tentang program kami?
Hubungi kami, dan kami akan membalas
pesan Anda secepat mungkin!

✉ EMAIL

info@organizing4power.org

📍 SITUS WEB

organizing4power.org
