BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Perjalanan panjang perburuhan di Indonesia sebagai negara berkembang dimulai sejak zaman pra-kolonial. Pada zaman ini kekuasaan kolonial masih belum menyeluruh, masih terdapat daerah-daerah yang belum terpengaruh oleh feodal. Dalam masa ini, organisasi produksi didasarkan pada tanah sebagai salah satu unsur penting dari sumber daya produksi, selain manusia itu sendiri.

Pada era Orde Baru muncul beberapa serikat-serikat buruh untuk menampung aspirasi para buruh dan mewadahi para buruh yang memiliki keperluan untuk pemenuhan haknya. Tepat pada tahun 1973, pemerintah membentuk SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan serikat pekerja inilah satu-satunya serikat pekerja bentukan pemerintah. Akan tetapi pada 8 Mei 1993 muncul kasus pelanggaran yang mengakibatkan tewasnya seorang buruh bernama Marsinah yang merupakan buruh dari PT. Catur Putra Surya. Hal ini membuat para buruh sadar betapa pentingnya penuntutan hak-hak buruh ditandai dengan munculnya serikat-serikat buruh baru diberbagai daerah.

Reformasi tahun 1998 telah membuka kesempatan bagi kebangkitan gerakan sosial di Indonesia. Ditandai dengan banyaknya organisasi buruh yang tumbuh, bahkan terdapat di UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh memberi kemudahan dalam mendirikan serikat pekerja atau serikat buruh. Pasal 5 ayat 2 UU tersebut mengatur serikat buruh atau serikat pekerja dapat

dibentuk oleh minimal 10 orang pekerja/buruh.[1] Minimal 5 serikat pekerja dapat membentuk satu federasi serikat pekerja/buruh dan minimal 3 federasi sudah bisa membentuk satu konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.[2] Dari perundang-undangan tersebut dapat kita lihat jika ada upaya pemerintah untuk memecah kekuatan buruh dengan membebaskan buruh untuk membuat serikat buruh dengan hanya sepuluh anggota sekalipun. Walaupun fokus perjuangan gerakan buruh adalah untuk kesejahteraan dan melindungi hak-hak buruh tetapi dengan kebebasan untuk membuat serikat pekerja akan memecah jumlah kekuatan buruh tidak seperti ketika awal dimunculkanya ide gerakan buruh dikarenakan adanya kasus marsinah tahun 1993.

Pada realitasnya, masalah perburuhan di Indonesia dewasa ini tidak mengalami perubahan yang cukup berarti. Hal tersebut dapat dilihat misalnya, pemerintah sudah mengeluarkan beberapa regulasi mengenai perburuhan, akan tetapi hal tersebut dirasakan kurang cukup bagi para buruh. Berbagai permasalahan yang masih menjadi beban buruh seperti contohnya upah yang masih relatif rendah dibandingkan dengan beban pemenuhan kehidupan sehari-hari, *outsourcing* atau sistem kerja alih daya dan keselamatan kerja yang dirasa merupakan masalah perburuhan di Indonesia. Terlebih lagi beberapa aliansi buruh juga mengikutsertakan penuntutan untuk pendidikan anak-anak buruh dan dana pensiun/jaminan hari tua. Karena, pemenuhan hak-hak tersebut tidak sebanding dengan profit atau keuntungan perusahaan atau pemilik modal dapatkan.

---

[1] Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia No.21 Tahun 2000 hal I-10
[2] Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia No.21 Tahun 2000 Pasal 6 ayat 2 dan Pasal 7 ayat 2. Hal I-10

Pada realitasnya masuknya investasi asing ke Indonesia dibarengi dengan usaha buruh untuk semakin menguatkan barisanya dengan semakin banyak serikat buruh atau serikat pekerja yang ada di Indonesia. Usaha penguatan organisasi buruh tersebut terlihat dibeberapa tuntutan yang diajukan oleh buruh tak sedikit yang disetujui oleh pemerintah. Seperti contohnya proses penuntutan kenaikan Upah Minimum Kota di Surabaya. Tetapi, akibat dari kenaikan Upah Minimum Kota meninggalkan beberapa permasalahan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan permasalahan lainya. Jika memang demikian, sama saja dengan mengembalikan keadaan semula dimana jumlah pengangguran usia produktif meningkat dan jumlah pengusaha yang menanamkan modalnya di Indonesia semakin sedikit. Mau tidak mau pemerintah harus lebih berpihak pada kemampuan perusahaan (pengusaha) ketimbang keinginan buruh untuk memperoleh upah setinggi-tingginya guna mengurangi dampak negatif yang akan diterima oleh buruh karena adanya PHK tersebut.

Penanaman modal oleh pengusaha di Kota Surabaya menjadikan hal tersebut menjadi faktor kuat untuk memaksakan kepentingan pengusaha terhadap pembuatan kebijakan yang diputuskan oleh pemerintah didasarkan pada modal yang dimiliki. Pada realitasnya, masih terdapat perusahaan yang hanya memberikan upah berdasarkan standarisasi pemerintah tanpa memberikan tambahan gaji atau bonus kepada buruh karena pencapaian kerja yang melebihi target perusahaan. Tidak jarang pula terdapat perusahaan yang menunda pembayaran gaji pegawai karena berbagai alasan apapun dan ada juga yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) yang merupakan hak dari setiap buruh ketika bulan Ramadhan.

Permasalahan perburuhan di Indonesia bisa dikatakan sebagai pisau bermata dua bagi kehidupan buruh. Di sisi lain adanya permasalahan upah yang rendah, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, *outsourcing*, masalah keselamatan kerja, atau tidak adanya jaminan dihari tua buruh serta permasalahan-permasalahan lain yang cukup kompleks. Di sisi lainya problem yang disebabkan oleh buruh itu sendiri, seperti posisi buruh yang harus memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, pendidikan yang rendah, dan tidak memiliki modal untuk memulai usaha membuat buruh mau tidak mau untuk terjun dalam sektor industri sebagai buruh *outsourcing.*

Masalah upah buruh, sesungguhnya merupakan persoalan yang sangat sering mengedepan. Bagi kalangan buruh sendiri, upah yang mereka terima tidak mencukupi pemenuhan kebutuhan rutin harian, dimana harga barang kebutuhan terus melonjak.[3]

Kesetaraan upah dapat dimaknai sebagai prioritas perjuangan para buruh karena upah adalah hal yang paling penting tidak saja bagi buruh secara individu tetapi juga bagi keluarga buruh itu sendiri. Hal ini dapat dijadikan penyebab buruh menuntut nominal upah yang tinggi dan kadang melebihi upah yang diterima oleh karyawan dengan tamatan pendidikan perguruan tinggi. Arogansi buruh dalam menuntut upah yang tinggi tanpa melihat kemampuan perusahaan dalam pemenuhan tuntutan ini menjadikan perusahaan melakukan PHK terhadap buruh yang dirasa tidak disukai oleh perusahaan dengan alasan sebagai tindakan untuk

[3] Wibawanto, Agung, Imam Baskara, Jirnadara. 1998. *Siasat Buruh Dibawah Represi: Partisipasi Dalam Hubungan Industrial di Jaman Orde Baru*.Yogyakarta: Lapera Pustaka Utama. Hlm 135.

mengurangi kerugian perusahaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan bisa dijadikan satu-satunya pegangan dan kekuatan bagi buruh untuk menuntut haknya kepada perusahaan.

Posisi buruh dalam *bargaining power* atau daya tawar dalam perundingan juga dirasa belum cukup karena pemerintah juga memiliki permasalahan lain yaitu banyaknya pengangguran di Surabaya. Dalam perspektif strukturalis, mesinisasi pekerja sebagai mesin produksi tidak sebanding dengan upah yang mereka terima namun mereka tidak mampu meningkatkan posisi tawar ekonomi karena pekerja sudah sedemikian tergantung dengan upah yang rendah guna menjamin eksistensi kehidupan mereka.[4]

Angka pengangguran yang cukup tinggi di Indonesia membuat pemerintah harus memutar otak lebih guna memikirkan caranya. Dengan dihadapkan pada jumlah usia produktif yang menganggur di Indonesia, kurang meratanya pertumbuhan ekonomi di desa, dan jumlah lahan garapan yang semakin menipis akibat pembangunan yang mengikuti pertumbuhan penduduk yang pesat pemerintah harus mengundang pengusaha dari luar negeri untuk berinvestasi di Indonesia dengan menawarkan pengupahan yang murah di Indonesia.

Peneliti mengangkat permasalahan mengenai pengupahan terhadap buruh di Surabaya sebagai judul skripsi dikarenakan adanya ketertarikan terhadap kelompok buruh. Karena, posisi elemen buruh sebagai ujung tombak atau kelompok kepentingan yang dijadikan garda depan untuk menuntut kenaikan Upah

[4] Nugroho, Kris. Jurnal: *Protes Sosial Buruh Sebagai Alternatif Perumusan Kebijakan Publik*. Hal 4

Minimum Kota tahun 2015 di Surabaya tentunya akan berdampak kepada bertambahnya pendapatan pekerja diberbagai sektor bidang tidak hanya buruh saja. Akan tetapi, dalam proses usaha penuntutanya sering kita lihat bahwa hanya elemen buruh dari berbagai kota di Jawa Timur, Mahasiswa, dan beberapa LSM pemerhati buruh yang ikut dalam pelaksanaanya.

Walikota Surabaya Tri Rismaharini pada tanggal 29 September 2014 menerima Surat Edaran Gubernur No: 560/20059/031/2014 yang berisi ubahan tiga poin survei yaitu yang awalnya sewa kamar kos, saat ini diubah menjadi kontrak rumah sederhana. Kemudian harga listrik saat ini dipatok Rp 120 ribu dan tambahan transportasi PP.[5] Oleh karena itu, buruh menuntut kenaikan upah minimum kota dan kabupaten sebesar Rp. 2.840.000.

Pada tanggal 12 November 2014, beberapa serikat buruh bertemu perwakilan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) guna membahas UMK (Upah Minimum Kota) 2015 yang bertempat di Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Kota Surabaya. Pada hasil rapat tersebut menghasilkan UMK Kota Surabaya hanya bertambah Rp. 6000. Apindo merumusakan UMK Surabaya tak hanya berpatokan KHL saja yang nilai Rp1,8 jutaan, tapi menambahkan inflasi yang sedang berjalan 0,69 persen dan pertumbuhan ekonomi 7,3 persen, lalu ditambah lagi inflasi berdasarkan RAPBD 4,4 persen. Hasilnya UMK Surabaya sebesar Rp 2.206.000

[5] Lensa Indonesia. 2014. *Pemkot Surabaya Tak Berani Tetapkan UMK 2015*. Diakses pada 25 November 2014 pukul 17.06 WIB. Sumber: http://www.lensaindonesia.com/2014/10/07/pemkot-surabaya-tak-berani-tetapkan-umk-2015.html

atau naik sebesar Rp 6 ribu dibandingkan UMK tahun 2014. Dan itulah yang diusulkan Apindo ke Walikota.[6]

Pada akhirnya dalam batas pengajuan besaran upah minimum tahun 2015, Walikota Surabaya masih belum menyerahkan usulan upah minimum Kota Surabaya. Permasalahan ini disebabkan karena pihak APINDO dan pihak perwakilan buruh belum menyepakati berapa besaran upah untuk 2015. Pemerintah mengambil sikap dengan mengambil jalan tengah mengusulkan kepada dua belah pihak sebesar Rp. 2.500.000 diantara besaran yang diminta pihak buruh sebesar Rp. 2.840.000 dan pihak APINDO sebesar Rp. 2.206.000. Akan tetapi, usulan pemerintah tersebut tetap tidak menghasilkan titik temu antara kedua belah pihak. Walikota Surabaya Tri Rismaharini mengusulkan besaran upah yang diusulkan kedua belah pihak karena menurut Tri Rismaharini dirinya tidak berhak menentukan besaran upah karena hal tersebut sudah ditentukan melalui mekanisme dewan pengupahan.

Setelah besaran UMK Jawa Timur telah disetujui, Gubernur Jawa Timur menerbitkan Pergub Nomor 72 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Kota Provinsi Jawa Timur dan akan diimplementasikan pada awal tahun 2015. Setelah terbitnya Pergub Nomor 72 tersebut permasalahan lain muncul. Sebanyak 88 perusahaan di Provinsi Jawa Timur dan 17 diantaranya berasal dari Kota Surabaya mengajukan penangguhan karena UMK 2015 dinilai pengusaha naik dua kali lipat. Sebenarnya

[6] Tribunnews. 2014. *Survei Apindo: UMK 2015 Memang Kalah Dibanding 2014.* Diakses pada 25 November 2014 pukul 17.25 WIB. Sumber: http://www.tribunnews.com/regional/2014/11/14/survei-apindo-umk-2015-memang-kalah-dibanding-2014

penangguhan UMK oleh perusahaan tidak menyalahi aturan karena setelah terbitnya Pergub, disediakan waktu selama kurang lebih sekitar satu bulan atau dengan batas akhir 21 Desember 2014 untuk mengajukan penangguhan.[7]

Peneliti dalam fenomena penuntutan kenaikan Upah Minimum Kota ini mencoba untuk mencari tahu bagaimana strategi organisasi buruh KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) Surabaya dalam menuntut pemerintah untuk menyetujui penuntutan kenaikan upah di Surabaya khususnya. KSBSI sendiri merupakan salah satu serikat buruh yang berada di Indonesia yang dibentuk karena ketidakpuasaan buruh terhadap serikat buruh nasional yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) bentukan pemerintah waktu itu.

Peneliti memilih KSBSI sebagai fokus penelitian karena KSBSI merupakan serikat buruh independen pertama yang muncul di Indonesia setelah runtuhnya Orde Baru. Karena dalam sejarah terbentuknya serikat buruh ini dikarenakan ketidakpuasan terhadap SPSI yang pada saat itu merupakan satu-satunya serikat buruh yang tidak diakui oleh serikat buruh dunia dan SPSI dianggap tidak berjalan sebagaimana mestinya serikat-serikat buruh lain yang ada didunia. Selain itu, KSBSI merupakan salah satu serikat buruh pertama yang mengawali berafiliasi dengan serikat-serikat buruh dunia.

Pada Bab ini peneliti akan mencoba menceritakan secara singkat mengapa penuntutan kenaikan Upah Minimum Kota dirasa penting untuk buruh, yang tidak hanya penting bagi buruh di Surabaya saja melainkan juga dirasa penting bagi buruh

[7] Surya. 24 Desember 2014. *UMK 2015 Jadi Momok Pengusaha: 88 Perusahaan Ajukan Penangguhan*. Hal 10

yang berada dikota-kota di Jawa Timur. Untuk hal itu, buruh perlu masuk kedalam organisasi atau serikat-serikat buruh agar tuntutan mereka mempunyai kekuatan terhadap pemerintah serta memperoleh advokasi dalam proses penuntutan terkait masalah perburuhan.

Peneliti memilih penuntutan Upah Minimum Kota tahun 2015 karena,

1. Pada prosesnya terdapat mobilisasi buruh yang terjadi secara besar-besaran sehingga dapat mendorong Gubernur Jawa Timur Soekarwo untuk menyetujui kenaikan Upah Minimum Kota di Jawa Timur.
2. Adanya kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM) yang membuat tuntutan kenaikan UMK Surabaya tahun 2015 menjadi signifikan.
3. Terbitnya Surat Edaran Gubernur No: 560/20059/031/2014 guna meningkatkan kesejahteraan buruh. Surat edaran tersebut berisi perubahan tiga poin survei yaitu yang awalnya sewa kamar kos sebesar Rp. 475.000, saat ini diubah menjadi kontrak rumah sederhana yang tidak disebutkan secara eksplisit. Kemudian harga listrik saat ini dipatok Rp 120.000 dan tambahan transportasi PP sebesar Rp. 8.000 perhari atau Rp. 240.000 sebulan.[8]
4. UMK Kota Surabaya adalah upah tertinggi di Indonesia saat ini.[9]

Sejak pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono dan Jusuf Kalla (SBY-JK), survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dinilai dilakukan asal-asalan dan

[8] Jawapos. 2014. *Dewan Pengupahan Proyeksikan UMK 2015 Rp 2,4 juta*. Diakses pada 25 November 2014 pukul 17.27 WIB. Sumber: http://www.jawapos.com/baca/artikel/7756/Dewan-Pengupahan-Proyeksikan-UMK-2015-Rp-24-juta

[9] Metropolis. 2014. *UMK Surabaya Naik 23 Persen*. Surabaya: Harian Jawapos. Hal 33

penuh manipulasi sehingga menghasilkan Upah Minimum Kota yang rendah. Seperti contohnya, Permenakertrans No.17/2005 yang dilengkapi dengan dua lampiran yaitu Lampiran Komponen Kebutuhan Hidup Layak dan Lampiran Pedoman Survei. Dalam peraturan mentri tersebut komponen KHL hanya terdiri dari 46 jenis, yang terdiri dari kelompok makanan & minuman, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi & tabungan. Setelah dicermati dan dikaji kembali Permenakertrans No.17/2005 yang merupakan peraturan pelaksana dari pasal 89 ayat 4 UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan yang terjada terdapat kejanggalan dan merugikan buruh yaitu:

1. Secara kualitatif dan kuantitatif beberapa komponen ternyata mengalami penurunan dan pengurangan bahkan lebih jelek dari Peraturan Menteri sebelumnya. Idealnya standar KHL berdasarkan penelitian yang dilakukan Dewan Buruh Jawa Timur (DBJT) terdiri dari 114 komponen yang dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh dan keluarganya.
2. Standar KHL yang dihitung untuk buruh yang masih lajang.
3. Memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk kembali melakukan pentahapan KHL.[10]

Melihat dari fenomena-fenomena penuntutan kenaikan Upah Minimum Kota, dalam penelitian ini peneliti menggunakan sudut pandang gerakan sosial politik. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kota Surabaya yang terbentuk sebagai wadah dari aspirasi buruh dan sebuah respon yang nantinya

[10] Surya Tjandra, dkk. 2007. *Advokasi Pengupahan Di Daerah, (Strategi Serikat Buruh Di Era Otonomi Daerah)*. Jakarta: Trade Union Rights Centre. Hal 44.

melahirkan suatu gerakan untuk merespon atas besaran Upah Minimum Kota yang ditentukan oleh pemerintah mereka nilai rendah dan tidak sesuai dengan harga kebutuhan mereka sehari-hari.

I.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam menuntut kenaikan Upah Minimum Kota Surabaya tahun 2014-2015?
2. Apakah hambatan-hambatan yang dihadapi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam Menuntut Upah Minimum Kota tahun 2014-2015?

I.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam menuntut kenaikan Upah Minimum Kota Surabaya tahun 2014-2015.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ketika menuntut kenaikan Upah Minimum Kota Surabaya 2014-2015.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai informasi bagi akademisi lainya mengenai gerakan sosial yang dilakukan oleh buruh pada proses pembuatan kebijakan pengupahan di Kota Surabaya tahun 2015.

2. Sebagai pandangan bahwa saat ini buruh masih belum sepenuhnya diperjuangkan dan perlu ketertarikan masyarakat pada perjuangan buruh untuk bersama-sama menyuarakan ketertindasan kaum buruh.
3. Sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian gerakan buruh dikemudian hari.

I.5. Kerangka Teori

Sejarah perburuhan di Indonesia diawali sejak pemerintahan Orde Lama yang tidak terlepas dari didirikanya Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia (KORPRI), sebagai salah satu wadah diluar kedinasan pegawai yang memiliki status Pegawai Republik Indonesia. Maka, para karyawan (kaum buruh) non Pegawai Negeri telah dipersatukan kedalam Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang dibentuk pada tanggal 20 Februari 1973.

Sejak era pemerintahan presiden Soeharto, buruh yang dipersatukan dalam FBSI teroganisir atas dasar lapangan pekerjaan dan profesi. Pada tahun 1985 FBSI diganti menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang lebih berbentuk unitaris atau tunggal. SPSI menjadi satu-satunya serikat buruh yang diperbolehkan Orde Baru.

Menjelang tahun 1990an muncul gerakan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sebagai saluran alternatif untuk lepas dari hegemoni Orde Baru. Pada masa Orde Baru para buruh dilarang untuk berorganisasi diluar SPSI. Pada tanggal 25 April 1992 di Cipayung, Bogor Jawa Barat berdirilah SBSI (Konfederasi Serikat

Buruh Sejahtera Indonesia). SBSI yang diketuai oleh Muchtar Pakpahan muncul untuk menandingi SPSI.

Pada tahun 1998 muncul keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 mengenai kebebasan berserikay dan perlindungan hak untuk berorganisasi, yang memberikan keleluasaan organisasi buruh untuk mendaftar secara resmi. Munculnya banyak serikat buruh sesudah reformasi juga dipicu adanya Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

Serikat-serikat yang tadinya dipaksa bergabung dengan SPSI satu persatu mulai melepaskan diri. Aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi buruh besar-besaran sudah tidak dibatasi lagi sejak jatuhnya rezim Orde Baru tahun1998. Sejak tahun 1998 hingga sekarang Serikat Buruh dapat kita temukan dengan mudah. Mulai nama-nama serikat lama sampai nama serikat buruh yang terdengar baru. Gerakan-gerakan serikat buruh pada awal perkembanganya di Indonesia tentu bersifat heroisme karena sifatnya yang menentang kolonialisme, dan dilanjutkan dengan perjuangan melawan ketidakadilan pemerintah Indonesia sendiri.

Kondisi perburuhan saat ini cukup memprihatinkan jika kita melihat dari permasalahan-permasalahan yang belum terselesaikan oleh pemerintah, seperti contohnya problem terkait sistem kerja kontrak atau *outsourcing* yang menjadi permasalahan sejak tahun 2002, penetapan UMK yang setiap tahun berubah yang dipandang itu tidak baik bagi perburuhan karena demonstrasi yang dilakukan oleh buruh terkadang menggunakan cara-cara yang anarkis dengan menggunakan basis massa yang cukup banyak.

Seperti yang dikatakan oleh DR. Arief Budiman, pengajar di Universitas Melbourne Australia yang juga masuk akal,

> "Kekuatan riil politik gerakan buruh sangat lemah. Pertama, kondisi ekonomi kita lemah, kita sangat tergantung pada investor asing. Kedua, pengangguran tinggi, jadi posisi tawar majikan kuat sekali. Kita lebih butuh mereka dari pada mereka butuh kita. Kalau upah buruh naik atau sering terjadi pemogokan, mereka akan pindah. Apalagi potensi alternatifnya banyak, Vietnam, RRC, India dan lain-lain. Kenyataannya kita harus bertolak dari posisi buruh yang lemah. Ini jadi masalah buat buruh ketika mereka mau melakukan perlawanan menghadapi siapapun. Apakah dia menghadapi majikan atau negara. Padahal negara dari dulu selalu tersandera oleh kondisi ekonomi yang lemah. Sehingga negara lebih butuh investor dari pada membela buruh. Dan mengorbankan buruh resikonya lebih kecil dari pada mengorbankan modal. Inilah akar persoalan buruh, mereka bisa saja mogok, bisa macam-macam tapi penyelesaiannya selalu kalah."[11]

Untuk melihat bagaimana melihat eksistensi gerakan buruh peneliti menggunakan teori gerakan sosial politik, dengan menggunakan teori tersebut diharapkan peneliti mampu melihat upaya yang dilalui oleh buruh maupun serikat buruh untuk mendorong pemerintah mengikuti apa yang menjadi tujuan mereka.

I.5.1. Buruh Dalam Melakukan Aksi Kolektif

Gerakan sosial dilakukan untuk menunjukkan sebuah ketidakpuasan terhadap kondisi yang ada dimasyarakat. Gerakan sosial mampu mempengaruhi perubahan situasi politik maupun merubah sebuah kebijakan. Gerakan sosial berfungsi sebagai kontrol terhadap ketimpangan yang terjadi di masyarakat. Menurut Ted Gurr dalam bukunya berjudul *Why Men Rebel* (1972) mengatakan

[11] http://indoprogress.blogspot.com/2007/07/arief-budiman-gerakan-buruh-sangat.html diakses pada 30 Desember 2014, pukul 17.25 WIB.

bahwa gerakan sosial pada umumnya dipicu oleh kemarahan banyak anggota masyarakat, khususnya ketika kondisi lingkungan praktis dan budaya mereka menciptakan kesenjangan yang panjang antara harapan-harapan mereka dan kemampuan mereka untuk mewujudkan harapan-harapan tersebut.[12]

Menurut Charles Tilly, selain memfokuskan organisasi sebagai sumber gerakan sosial, Tilly juga menghubungkan antara munculnya gerakan-gerakan sosial yang mengarah pada "proses politik" yang lebih luas, yang mencoba menolak berbagai kepentingan dengan berupaya mendapatkan akses untuk membangun pemerintahan yang lebih mapan (*established polity*). Analisis Tilly didasarkan pada perspektif historis, memperiodisasi tahapan-tahapan dari perdebatan dan pertarungan yang berlangsung secara intens dalam lingkup sejarah kontemporer dan memetakan perubahan-perubahan dalam "panggung pertunjukan" dari aksi kolektif. Tilly menekankan pada dinamika keseluruhan yang menentukan keresahan (bahkan kerusuhan) sosial (*social unrest*) dan sejumlah karakteristik yang melekat padanya, ketimbang pada gerakan sosial dimana terdapat aktor-aktor yang terorganisir. Perspektif teoritis Tilly ini bisa dilihat dalam definisinya mengenai gerakan sosial,

> *"sustained series of interactions between power holders and persons successfully claiming to speak on behalf of a constituency lacking formal representation, in the course of which those persons make publicly visible demands for changes in the distribution or exercise of power, and back those demands with public demonstrations of support"*[13]

---

[12] Soenyono. 2005. *Teori-teori Gerakan Sosial, Suatu Perbandingan dari Berbagai Perspekstif.* Surabaya: Yayasan Kampusina Hal 7-8.

[13] Charles Tilly, "Social Movement and National Politics" dalam Charles Bright and Sandra Harding (Eds), State-Making and Social Movements: Essays in History and Theory (Ann-Arbor Michigan: University of Michigan Press), hal. 306.

Secara umum Tilly berpandangan bahwa gerakan sosial adalah sesuatu yang terorganisir (*organized*), berkelanjutan (*sustained*), menolak self-conscious dan terdapat kesamaan identitas (*shared identity*) di antara mereka-mereka yang terlibat di dalamnya. Selain itu, Tilly juga menekankan mengenai pentingnya melihat gerakan sosial dalam konteks rentang sejarah, atau dengan kata lain menurut Tilly gerakan sosial memiliki latar belakang sejarah, dan ini yang membedakan dengan tegas gerakan sosial dengan sejarah bentuk-bentuk aktivitas politik lainnya seperti kampanye pemilihan umum, perayaan hari pahlawan, peragaan kekuatan militer, maupun perkabungan nasional.

I.6. Kerangka Konseptual

I.6.1. Buruh

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 nomor 3. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bentuk lain dimaknai sebagai upah yang diterima tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berbentuk barang. Pada dasarnya buruh maupun pekerja adalah sama. Akan tetapi, dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja.

Secara historis istilah buruh sudah dikenal sejak pemerintahan Orde Lama. Dalam struktur pemerintahan, Soekarno lebih memilih istilah buruh dibanding

pekerja. Kementrian Perburuhan pertama di Indonesia dijabat oleh SK Trimurti. Pada masa Orde Baru istilah 'buruh' perlahan diganti dengan 'pekerja'. Pada tahun 1985, Kongres II Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) berubah nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Menurut Djumadi yang dikutip dari majalah Forum Keadilan, istilah buruh diganti dengan pekerja karena istilah buruh dinilai memiliki citra menentang kekuasaan.[14]

Ada dua klasifikasi buruh. Pertama, buruh profesional yang biasa disebut kerah putih, menggunakan otak dalam bekerja. Kedua, buruh kasar yang menggunakan tenaga otot dalam bekerja. Secara teori, dalam kontek kepentingan dalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjanan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut Buruh.

I.6.2. Serikat Buruh/Pekerja

Menurut pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja tahun 2003 no 17, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta

[14] http://www.antarakaltim.com/berita/18888/antara-buruh-pekerja-dan-karyawan diakses pada tanggal 06 Mei 2015, Pukul 22.58 WIB.

melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Fungsi serikat buruh sendiri memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibanya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlianya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya[15]. Keuntungan yang didapat anggota serikat pekerja/buruh sangat banyak sekali antara lain anggota serikat buruh dapat memperoleh pelatihan kerja untuk menambah kemampuan kerja seperti kemampuan untuk bernegosiasi dan kemampuan untuk membuat perjanjian kerja, selain itu juga anggota serikat buruh akan mendapat advokasi atau pembelaan hukum terkait permasalahan dengan perusahaan yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak buruh.

I.6.3. Aksi Demonstrasi

Aksi demonstrasi dalam kamus Bahasa Indonesia ada dua makna. Pertama, pernyataan protes yang dikemukakan secara masal atau unjuk rasa. Kedua, peragaan yang dilakukan oleh sebuah lembaga atau kelompok, misalnya demo masak, mendemonstrasikan pencak silat dll. Demonstrasi merupakan bentuk ekspresi berpendapat. Unjuk rasa melalui demonstrasi adalah hak warga negara.

[15] Lihat Pasal 102 UU Tenaga kerja tahun 2003 Bab XI mengenai Hubungan Industrial

Tetapi, inilah hak yang bisa mengerikan, karena umumnya demonstrasi yang melibatkan ribuan orang berlangsung dengan barbar.

Demonstrasi adalah hak demokrasi yang dapat dilaksanakan dengan tertib, damai, dan intelek. Demonstrasi merupakan sebuah media dan sarana penyampaian gagasan atau ide-ide yang dianggap benar dan berupaya mempublikasikannya dalam bentuk pengerahan masa. Demonstrasi merupakan sebuah sarana atau alat sangat terkait dengan tujuan digunakannya sarana atau alat tersebut dan cara penggunaannya.

Aksi demonstrasi dapat dilihat secara positif maupun negatif. Artinya, apabila aksi demonstrasi menjunjung nilai-nilai demokrasi dalam pemenuhan hak-hak warga negara seperti tujuan awalnya maka aksi demonstrasi tersebut dapat dinilai sebagai hal yang positif oleh masyarakat. Sebaliknya, apabila aksi demonstrasi tersebut diakhiri seperti perusakan sarana umum, pertikaian, dan memacetkan jalan dan menggangu orang lain aksi demonstrasi tersebut akan dipandang negatif oleh masyarakat.

Tentunya aksi demonstrasi diperbolehkan dalam negara yang demokrasi guna penyampaian aspirasi-aspirasi masyarakat pada pemerintah dengan mengikutsertakan jumlah massa yang ratusan bahkan ribuan. Hal tersebut dimaksudkan untuk mendesak pemerintah guna menyetujui tuntutan massa demo.

I.6.4. Dewan Pengupahan

Pemerintah memiliki wewenang untuk membuat kebijakan yang akan diberlakukan di wilayahnya. Untuk mempermudah kinerjanya, pemerintah

membuat beberapa dinas untuk membagi kekuasaan dan wewenangnya. Dengan dibaginya kekuasaan pemerintah kepada dinas-dinas, menghasilkan spesifikasi yang dijadikan sebagai fokus kerja yang akan dilakukan selama periode jabatan. Spesifikasi kerja tersebut untuk mempermudah kontrol pemerintah terhadap jajaranya dan pada akhir periode jabatan, setiap dinas akan memberikan laporan pertanggung jawaban kepada pemerintah.

Seperti dikota-kota lain, Surabaya memiliki beberapa kedinasan yang memiliki kekuasaan dalam penyelesaian tugas terkait bidang masing-masing. Contohnya, Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas perhubungan, Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Kebersihan dan Pertamanan, Dinas Kebakaran, Dinas Pertanian, Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, dan lain-lain.

Dewan Pengupahan sendiri terbagi menjadi Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Berdasarkan Keppres 107 pasal 4 tahun 2004, tugas dari Dewan Pengupahan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dewan pengupahan Provinsi memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS), penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Pada umumnya Dewan Pengupahan sering disangkutpautkan dengan "Upah" dan "KHL". Perlu diketahui, dalam penentuan upah Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota ternyata punya wewenang yang spesifik. Pada Permenakertrans No.12 tahun 2012 tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak yang mencantumkan hal-hal yang dapat dilakukan dewan pengupahan. Pada Keppres 107/2004 juga menjelaskan bahwa Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dapat membentuk satuan tugas dalam komisi dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya. Selain itu, Permenakertrans 13/2012 juga memberikan kewenangan dalam menetapkan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL dan membentuk tim survey KHL, serta menetapkan nilai KHL.

Pada tahun 2015 sebenarnya cukup sama dengan dewan pengupahan sebelumnya. Dewan Pengupahan terdiri dari tiga unsur yaitu Pemerintah (contohnya BPS dan Disnaker), unsur pengusaha (APINDO), dan buruh (Tim 15). Tim 15 sendiri adalah perwakilan dari beberapa serikat buruh di Jawa Timur yang mewakili unsur buruh pada dewan pengupahan tahun 2014 untuk membahas Upah Minimum Kota tahun 2015.

I.6.5. Kebijakan Pengupahan

Seperti yang dikatakan Lasswell, kebijakan adalah sebagai suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktik-praktik yang terarah (*a projected program of goals values and practices*). Sedangkan menurut Friedrik, kebijakan

adalah serangkaian tindakan yang diajukan seseorang, group, dan pemerintah dalam lingkungan tertentu dengan mencantumkan kendala-kendala yang dihadapi serta kesempatan yang memungkingkan pelaksanaan usulan tersebut dalam upaya mencapai tujuan. Kebijakan mempunyai tahap-tahap dalam penyusunanya. Tahap tersebut adalah tahap penyusunan kebijakan, formulasi kebijakan, adopsi atau legitimasi kebijakan dan penilaian atau evaluasi.

I.6.6. Kelompok Kepentingan

Kelompok kepentingan atau interest group adalah sejumlah orang yang memiliki kesamaan sifat, sikap, kepercayaan dan/atau tujuan, yang sepakat mengorganisasikan diri untuk melindungi dan mencapai tujuan. Sebagai kelompok terorganisasi merkea, mereka tidak hanya memiliki system keanggotaan yang jelas, tetapi juga memiliki pola kepemimpinan, sumber keuangan untuk membiayai kegiatan, dan pola komunikasi yang baik ke dalam maupun ke luar organisasi.

Berdasarkan gaya dan metode mengajukan kepentingan Gabriel Almond membedakan kelompok kepentingan menjadi 4 tipe.

1. Kelompok kepentingan anomik, yang mengajukan kepentingan secara spontan dan berorientasi pada tindakan segera.
2. Kelompok kepentingan non-asosiasi, yang terbentuk apabila terdapat kepentingan yang sama untuk diperjuangkan (kegiatan yang bersifat temporer).
3. Kelompok kepentingan institusional, kelompok kepentingan yang muncul didalam lembaga-lembaga politik dan pemerintahan yang fungsinya bukan mengartikulasi kepentingan, seperti kelompok kepentingan didalam angkatan bersenjata, birokrasi, dan partai politik.

4. Kelompok kepentingan asosiasional, yang secara khusus berfungsi mengartikulasikan kepentingan kelompok.

I.7. Metode Penelitian

I.7.1. Fokus Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia sebagai kelompok kepentingan buruh menuntut kenaikan upah minimum Kota Surabaya tahun 2014-2015. Pada pertengahan bulan November tahun 2014 Gubernur menyetujui kenaikan Upah Minimum Kota Surabaya sebesar Rp. 2.710.000.[16]

Fokus selanjutnya juga menekankan pada hambatan-hambatan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ketika dalam proses sebelum hingga sesudah kenaikan upah minimum kota disetujui. Sehingga akan ditemukan bagaimana keikutsertaan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam proses penuntutan kenaikan upah minimum kota di Surabaya tahun 2015

I.7.2. Metode dan Tipe Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah pedoman dan merupakan strategi untuk menjawab sebuah permasalahan ilmiah berdasarkan pengamatan atas gejala sosial dan fenomena yang terjadi yang bersifat objektif, empirik dan sistematis. Seperti yang diungkapkan oleh Bogdan &Taylor, pengertian metodologi kualitatif sebagai

[16] Pergub Nomor 72 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Kota Provinsi Jawa Timur

prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif-eksploratif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memahami secara mendalam melalui penggalian eksplorasi, menemukan pola-pola, tema-tema, dan merumuskan teori substantif berdasarkan data lapangan.[17] Untuk mendapatkan data primer peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (indepth interview) melalui tatap muka dengan narasumber dan observasi lapangan ketika perjuangan serikat buruh melakukan aksi, sehingga didapatkan data yang valid berdasarkan fakta dilapangan.

Menurut David Marsh dan Gerry Stocker penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu pengumpulan fakta-fakta dari suatu keadaan yang bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tentang sesuatu dengan jelas terhadap suatu keadaan.[18] Pendekatan deskriptif kualitatif berusaha menganalisis mengenai perilaku dan sikap politik yang tidak dapat atau tidak dianjurkan untuk dikuantifikasikan. Pendekatan kualitatif dapat lebih memunculkan penjelasan yang lebih besar. Pendekatan kualitatif lebih menekankan pada kualitas yang alamiah karena berhubungan dengan pengertian, konsep, nilai serta ciri-ciri yang melekat pada objek penelitian. Pendekatan tidak dibatasi oleh variabel, populasi, sample serta hipotesis.

---

[17] Nusa Putra & Hendarman. 2012. *Metodologi Penelitian Kebijakan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 12.
[18] David Marsh & Gerry Stocker. 2010. *Teori dan Metode dalam Ilmu Politik*. Bandung: Nusa Media. Hlm 74.

Pendekatan kualitatif memiliki sifat holistik dimana data yang ditafsirkan berhubungan dengan berbagai aspek yang ada. Pendekatan deskriptif kualitatif menitik beratkan pada fenomena sosial serta masalah manusia.[19] Sedangkan tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian secara eksploratif dimana penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan banyak informasi tentang Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia sebagai salah satu kelompok kepentingan di Kota Surabaya.

I.7.3. Subyek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai informan penelitian. Adapun dalam penelitian ini, dalam menentukan narasumber peneliti menggunakan teknik *purposive* dimana informan yang dipilih merupakan pihak yang mengetahui dan paham mngenai permasalahan dalam penelitian ini. Dari informan yang dipilih tersebut diharapkan peneliti akan memperoleh data-data valid yang diperlukan dalam penyusunan hasil penelitian ini.

Informan yang dipilih dalam penelitian ini meliputi:

1. Ketua Federasi KSBSI Kota Surabaya dan Korwil KSBSI Jawa Timur
2. Anggota KSBSI Kota Surabaya dari beberapa perusahaan
3. Perwakilan buruh pada Dewan Pengupahan
4. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
5. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

[19] Lisa Harrison. 2007. *Metodologi Penelitian Politik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.Hlm. 86.

6. DPRD Kota Surabaya Komisi D

Sesuai judul yang penelitian ini, lokasi penelitian yang ditentukan adalah di Kota Surabaya. Dengan rincian lokasi yang berbeda-beda mengikuti waktu dan keterjangkauan informan. Mulai Disnaker Kota Surabaya, warung makan, kantor APINDO di Jalan Citandui No. 22 Surabaya, dan kantor DPRD Kota Surabaya dengan tujuan komisi D.

I.7.4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti memposisikan sebagai pengamat dan juga pengumpul data penelitian melalui *interview* atau wawancara dengan narasumber. Peneliti mengkategorikan jenis data yang didapat, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diapat melalui teknik wawancara, teknik yang dipilih adalah dengan teknik wawancara berstruktur (structured interview). Wawancara berstruktur adalah wawancara yang dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Sehingga, pertanyaan wawancara lebih fleksibel dan lebih mendalam agar peneliti dapat menemukan permasalahan atau variabel yang akan diteliti dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi informan sehingga dapat memilih waktu dan tempat yang baik untuk melakukan penelitian.

Langkah awal dalam teknik wawancara adalah menentukan informan. Informan yang pertama dipilih adalah Korwil KSBSI Jawa Timur untuk

memperoleh data umum mengenai bagaimana upaya pengorganisasian KSBSI ditingkat Provinsi dan memperoleh data sekunder yang dimiliki informan tesebut. Melalui Korwil KSBSI Provinsi Jawa Timur peneliti memperoleh kontak beberapa Ketua Federasi Kota atau Dewan Pimipinan Cabang (DPC) KSBSI Kota Surabaya di beberapa federasi. Langkah berikutnya adalah menemui perwakilan dari APINDO dan perwakilan Disnaker yang tergabung dalam dewan pengupahan dan ikut berdiskusi mengenai besaran upah yang akan disetujui Gubernur Jawa Timur. Selanjutnya, untuk melengkapi beberapa data-data yang dianggap kurang peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa perwakilan buruh yang merupakan anggota Federasi KSBSI Kota Surabaya dengan harapan menemukan data mengenai hubungan buruh dengan perusahaan atau pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan setelah UMK 2015 diimplementasikan di Kota Surabaya.

Kedua, adalah jenis data sekunder. Data sekunder didapat melalui berbagai sumber yang telah ada. Seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal yang relevan terhadap penelitian ini. Data sekunder tersebut juga sudah dapat ditemukan sebelum kedua proses diatas dilakukan sebagai referensi dan pengetahuan terhadap gerakan buruh dan tantangan yang dihadapi oleh buruh saat ini.

I.7.5. Prosedur Analisis Data

Setelah melakukan wawancara dan mengumpulkan data dari berbagai sumber maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data mentah yang diperoleh dari berbagai narasumber. Analisis Data Kualitatif (Bogdan &

Biklen, 1982) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[20]

Beberapa tahapan yang telah peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Reduksi data, reduksi data merupakan kegiatan merangkum catatan–catatan lapangan dengan memilah hal-hal yang pokok yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, rangkuman catatan-catatan lapangan itu kemudian disusun secara sistematis agar memberikan gambaran yang lebih tajam serta mempermudah pelacakan kembali apabila sewaktu-waktu data diperlukan kembali. Peneliti juga akn mencari referensi studi penelitian yang terdahulu. Hal ini berguna untuk membantu peneliti meneliti fokus penelitiannya

Display data berguna untuk melihat gambaran keseluruhan hasil penelitian dari hasil reduksi data dan display data itulah selanjutnya peneliti dapat menarik kesimpulan data memverifikasikan sehingga menjadi kebermaknaan data. Dalam tahap ini peneliti harus mampu menafsirkan segala perkataan dan perbuatan dari informan untuk dapat menjelaskan secara nyata.

Analisis dan Kesimpulan Data Untuk menetapkan kesimpulan yang lebih beralasan dan tidak lagi berbentuk kesimpulan yang coba-coba maka harus diverifikasi terlebih dahulu. Semua hasil atau perolehan data dilapangan terlebih

[20] J. Moleong, Lexy. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 248.

dahulu dikategorikan berdasarkan fokus pertanyaan sehingga dapat mempermudah peneliti untuk menyusun penulisan laporan dan data akan disaring berdasarkan kebutuhan dari penelitian, sehingga menjamin signifikansi atau kebermaknaan hasil penelitian.

I.7.6. Penyajian Data

Penyajian data digunakan untuk menyederhanakan informasi yang diperoleh kedalam bentuk yang lebih sederhana. Tahap penyajian data dalam penelitian ini berbentuk narasi yang disusun menjadi suatu kalimat atau paragraf. Penyajian data berbentuk kalimat dan paragraf tersebut diperoleh melalui data primer yang diperoleh melalui informan baik dari Serikat Buruh, APINDO, bahkan Pemerintah. penyajian data dinilai penting sebab digunakan peneliti untuk memberikan kesimpulan dan mengambil tindakan selanjutnya.

I.7.7. Penarikan Simpulan

Penarikan simpulan adalah langkah akhir dalam penyusunan penelitian ini. Penarikan simpulan dapat dilakukan dengan pemikiran kembali proses yang dilakukan peneliti saat melakukan penelitian, melihat kembali fakta-fakta lapangan, atau dengan cara membaca kembali hasil penelitian yang dilakukan. Sehingga kesimpulan yang didapatkan benar-benar merupakan jawaban atas permasalahan yang terdapat pada penelitian ini.