

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Di negara Indonesia yang berdasarkan hukum, sudah sepatutnya menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia seperti yang telah tertera pada konstitusi negara maupun dalam undang-undang yang telah mengatur tentang hak asasi tersebut. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28D Ayat (2) disebutkan secara tegas bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Maka dari itu sudah sepatutnya masyarakat, dalam hal ini buruh berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan Kriteria Hidup Layak (KHL) yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya, menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja (majikan) atau pengusaha. Buruh menempati sektor penting dalam suatu perkembangan industri di Indonesia, termasuk di Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya jumlah buruh/pekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di kota Surabaya. Peran buruh sebagai penyedia jasa dalam suatu industri dibutuhkan untuk menunjang produktifitas pada suatu perusahaan.

Dalam perjalanannya, buruh masih banyak mengalami berbagai macam masalah dan pelanggaran terhadap praktik ketenagakerjaan. Hal ini nyatanya juga

banyak terjadi di Kota Surabaya. Permasalahan yang dihadapi oleh buruh di Surabaya salah satunya mengenai penggunaan sistem *outsourcing* atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam proses ketenagakerjaan yang seringkali dilaksanakan diluar ketentuan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Saat ini sistem *outsourcing* menjadi dasar dalam sistem perekrutan tenaga kerja. Dimana banyak perusahaan yang mempekerjakan buruh dengan status *outsourcing*.

Dengan adanya sistem *outsourcing* yang memperlemah posisi buruh, maka mendukung munculnya bermacam-macam gerakan buruh di Surabaya. Mereka yang sadar akan permasalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para buruh ini pada akhirnya tergerak untuk membentuk suatu wadah yang mampu menampung aspirasi mereka dan sama-sama tergerak untuk berjuang membela hak-hak normatif serta kontrak kerja yang jelas pada suatu perusahaan. Para buruh dan aktivis salah satunya membentuk sebuah gerakan dalam bentuk wadah yang bernama Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia. Serikat buruh ini bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh dan merupakan alat perjuangan organisasi untuk melakukan penggalangan massa dan aksi-aksi demonstrasi dalam memperjuangkan isu buruh, isu kebangsaan dan isu solidaritas Internasional. FSPMI memiliki visi Membangun Serikat Pekerja yang Demokratis, Bebas, Representatif, Independen dalam mewujudkan Kesejahteraan dan Keadilan

Sosial.¹ Adanya FSPMI kini telah menjadi harapan baru bagi buruh dan rakyat Indonesia demi terwujudnya kesejahteraan di negeri yang kita cintai ini.

Dalam perjalanannya, FSPMI menemukan banyak kasus penyimpangan yang terjadi pada permasalahan perburuhan, terutama pada kasus *outsourcing*. Data Pemprov Jawa Timur mencatat sejak tahun 2012, sebanyak 1.022 perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) dengan lebih dari 112.295 buruh *outsourcing* dan 90 persen bekerja di sektor produksi.² Mereka ditempatkan pada *core business* atau pekerjaan inti yang menyebar di berbagai kota dan daerah.³ Di Surabaya sendiri pada tahun 2014, Dinas Tenaga Kerja mencatat sebanyak 158 perusahaan terdaftar sebagai Perusahaan Penyalur Jasa Pekerja (PPJP).⁴

Outsourcing (alih daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.⁵ Pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 64, pasal 65 (yang terdiri dari 9 ayat) dan pasal 66 (yang terdiri dari 4 ayat), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUUXI/2011 yang memberikan legitimasi adanya sistem

¹ <http://fspmi.or.id/garda-metal> –*Visi dan Misi FSPMI*” (Diakses pada 22 September 2014 pukul 21.19 WIB)

² Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) menemukan masih ada 6 kasus di Sidoarjo, 8 kasus di Pasuruan, 2 kasus di Mojokerto dan 3 kasus di Surabaya terkait fakta pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan di Jatim. Temuan ini mereka ungkapkan dalam aksi massa FSPMI di kantor Gubernur, banyak perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan utamanya mengenai tenaga *outsourcing* yang dipekerjakan sebagai tenaga utama. Padahal tenaga *outsourcing* hanya diperbolehkan di sektor-sektor luar industri. (Sumber: <http://news.detik.com/surabaya/read/2012/06/12/134222/1939179/466/buruh-fspmi-kecam-praktik-outsourcing> –*Buruh FSPMI Kecam Praktik Outsourcing*” (Diakses pada Selasa, 23 September 2014 pukul 08.20 WIB)

³ <http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/edisi-154-oktober-2013> –*Jumlah Buruh Outsourcing di Jawa Timur*” (Diakses pada Senin, 22 September 2014 pukul 20.15 WIB)

⁴ Data Daftar Nama Perusahaan PPJP di Surabaya Tahun 2014

⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 64 Tentang Ketenagakerjaan.

outsourcing, serta Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.

Sesuai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebenarnya telah jelas adanya larangan menggunakan buruh *outsourcing* di bidang yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam pasal itu dijelaskan penggunaan tenaga *outsourcing* hanya dibenarkan pada 5 jenis kegiatan penunjang produksi, seperti untuk pelayanan kebersihan atau *cleaning service*, usaha penyedia makanan atau *catering*, usaha pengamanan atau *security*, sopir atau *driver* serta usaha penunjang dalam pertambangan. Namun di sisi lain ternyata masih banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan di Kota Surabaya terhadap praktik pelaksanaan *outsourcing* yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dalam pelaksanaannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak berjalan dengan baik.

Hal ini ditunjukkan pada data LBH Surabaya yang mencatat pada tahun 2012 terdapat sebanyak 31 kasus pelanggaran terkait sistem *outsourcing*, Tahun 2013 sebanyak 40 kasus, dan pada tahun 2014 terdapat 9 kasus PHK massal yang terjadi di Jawa Timur dengan jumlah korban mencapai 7.488 buruh yang bekerja di 9 perusahaan. Selain itu berdasarkan Posko pengaduan THR 2014, terdapat sebanyak 8.127 buruh yang terlanggar hak atas THRnya.⁶ Sehingga sejak tahun 2012, massa buruh yang tergabung dalam FSPMI terus menuntut pemerintah

⁶ Data Catatan Akhir Tahun 2012-2014 LBH Surabaya

maupun pengusaha untuk menghapuskan sistem *outsourcing* yang dirasa merugikan para buruh.

Isu *outsourcing* selalu menjadi salah satu isu terhangat pada masalah ketenagakerjaan. *Outsourcing* merupakan salah satu cara dalam mendukung proses bisnis di perusahaan, dimana dengan adanya *outsourcing* dapat membantu perusahaan mencapai efisiensi yang tinggi. Selain itu, perusahaan akan mendapat beberapa keuntungan atau manfaat dari kegiatan *outsourcing* yaitu perusahaan dapat lebih fokus pada strategi perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terukur dan akhirnya tercapai.

Dengan adanya sistem *outsourcing* ini tidak hanya mengurangi beban biaya operasional perusahaan dan dapat mengelola pengeluaran dengan benar dan efektif, tetapi nyatanya *outsourcing* memiliki beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain:

1. Menghindari tanggung jawab hukum pemberian kerja kepada para buruh. Pengurangan biaya buruh untuk meningkatkan keuntungan. Apa yang dilakukan oleh perusahaan sering –dilegalkan”, mereka semata-mata hanya berkelit dari hukum.
2. Menyingkirkan lebih banyak buruh dari lingkup kesepakatan negosiasi. Buruh-buruh sendiripun juga bisa menjadi sangat sukar untuk direkrut dan diorganisir. Sehingga serikat buruh harus bekerja keras dan secara imajinatif merangkul mereka ke dalam serikat. Ini merupakan strategi yang sengaja dilakukan oleh banyak pemberi kerja agar dapat melemahkan serikat.

3. Mengelola anggaran dengan lebih fleksibel. Dengan adanya tenaga kerja kontrak atau *outsourcing* maka perusahaan tidak perlu menganggarkan biaya tetap. Perusahaan dapat menentukan pilihan akan memberhentikan atau meneruskan para buruh tersebut sehingga hal ini memberikan kelenturan bagi perusahaan untuk menyiapkan anggaran atau tidak.
4. Memanipulasi angka tenaga kerja. Buruh tidak tetap dapat dimasukkan ke dalam pokok anggaran lain dan dihilangkan dari angka ‘resmi’.⁷

Sedangkan dengan adanya hal tersebut, bagi para buruh justru merugikan dan melemahkan posisi mereka. Beberapa hal yang dinilai merugikan buruh tersebut diduga atau terkait dengan penyelenggara atau penyedia jasa *outsourcing* yang menerapkan beberapa hal seperti adanya sejumlah pungutan biaya sebelum bekerja, upah yang di bayarkan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK), pemotongan gaji, mekanisme jaminan kesehatan (jamsostek) dan pajak penghasilan yang tidak jelas, perhitungan gaji/lembur yang tidak transparan, mekanisme hubungan kerja yang tidak jelas,⁸ atau hal-hal lain yang berpotensi merugikan atau menyalahgunakan status buruh dan memperlemah posisi buruh dalam hubungan kerja. Hal inilah yang menjadi pemicu adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran terhadap buruh yang berstatus kontrak.

Selain itu, adanya praktik *outsourcing* ini menimbulkan problem tersendiri bagi buruh. Kontrak kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi tertentu adalah suatu bentuk ketidakpastian karir. Para buruh hanya bekerja beberapa kurun waktu

⁷ Mather, Celia. 2008. *Menjinakkan Sang Kuda Troya Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*. Jakarta: TURC dan FSP KEP. Hal. 27-28

⁸ Lestari, Arie Fitri. Jurnal: *Peran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya Dalam Menangani Masalah yang Ditimbulkan Oleh Outsourcing*. Volume 1, No.1. Januari 2013. Hal. 102

sesuai dengan kontrak kerja, sedangkan gaji ataupun tunjangan yang diterima dirasa tidak sesuai. Banyak buruh *outsourcing* tidak mendapatkan fasilitas dan perlakuan yang sama dengan para pegawai tetap. Mereka juga tidak menerima jaminan sosial (Jamsostek) bagi dirinya maupun keluarganya karena statusnya hanya sebagai buruh *outsourcing* dan bukan merupakan buruh tetap, sehingga perusahaan merasa tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada buruh tersebut. Dari situlah yang menjadi dasar pekerja maupun serikat buruh terus menerus berupaya untuk membubarkan atau melarang berlangsungnya praktik *outsourcing*.

Lemahnya posisi pekerja/buruh *outsourcing* dapat diminimalisir dengan adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada dalam suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Keberadaan serikat buruh di suatu perusahaan diharapkan mampu menjadi wadah untuk menampung segala aspirasi, dan permasalahan para buruh sekaligus mencari solusi terbaik bagi kaum buruh agar tercipta keadilan, yang sesuai dengan cara pandang Undang-Undang Perburuhan yang berlaku di Negara Indonesia. Namun pada realitasnya, seringkali perusahaan membatasi hak pekerja untuk berorganisasi (*union busting*) terutama buruh *outsourcing* dengan tidak memperbolehkan berdirinya suatu serikat buruh dalam suatu perusahaan. Apabila perusahaan mengetahui terdapat pekerjanya yang tergabung ke dalam suatu serikat buruh yang baru atau diluar serikat yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka secara langsung buruh tersebut akan dimutasi atau diPHK oleh perusahaan.⁹

⁹ PT. Maspion juga sangat ketat dalam memberikat aturan dalam pembentukan federasi buruh, misalnya, FSPMI ditolak oleh Maspion. Sampai saat ini, PT. Maspion menolak FSPMI, disana yang ada hanya SPSI dan SBSI. Dalam hal ini, manajemen PT. Maspion sangat ketat dalam memonitor buruhnya, termasuk saat ada buruh yang akan bergabung dengan FSPMI. Apabila

Sejak 1 Mei 2012, Gubernur Jawa Timur telah mengeluarkan moratorium terkait dengan memperjelas status buruh dengan membatasi praktik pelaksanaan *outsourcing* dan membatasi berdirinya perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) baru di Jawa Timur. Dan memperketat pengawasan terhadap PPJP yang telah ada, serta memberhentikan izin operasional perusahaan jika ditemukan perusahaan yang melakukan pelanggaran. Namun meskipun telah dikeluarkannya moratorium tersebut, pada realitasnya sampai saat ini pun masih banyak ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Jangankan berkurang, sistem *outsourcing* di Surabaya justru semakin berkembang yang ditandai dengan makin banyaknya perusahaan jasa penerah tenaga *outsourcing*. Hampir di semua perusahaan telah menggunakan buruh kontrak dan *outsourcing* tanpa ada batas-batas ketentuan sama sekali sebagaimana di atur dalam undang-undang tersebut.

Persoalan tuntutan penghapusan *outsourcing* di Surabaya adalah salah satu masalah yang diangkat serius oleh FSPMI. Tuntutan terhadap penolakan *outsourcing* yang dilakukan oleh FSPMI ini berfokus sejak tahun 2012 dimana penghapusan sistem *outsourcing* menjadi progam kerja utama yang diperjuangkan oleh FSPMI, dengan dimotori oleh pergerakan-pergerakan baik di tingkat legislatif maupun pemerintah. Upaya ini terus-menerus dilakukan oleh FSPMI karena berbagai macam tuntutan yang mereka ajukan kepada pemerintah tidak mendapatkan jalan keluar, sehingga pada tahun 2013 para buruh yang tergabung dalam FSPMI melakukan mogok kerja massal.

terdapat buruh yang bergabung dalam FSPMI, sanksinya bisa langsung dikeluarkan dari perusahaan. (Sumber: <http://www.surabayapagi.com/index.php?read=Alim-Markus-Dituduh-Eksploitasi-Buruh;3b1ca0a43b79bdfd9f9305b8129829624471917dbc7313c7f00603561f21b885> -Alim Markus Dituduh Eksploitasi Buruh? (Diakses pada Senin, 15 September 2014 pukul 20.21 WIB)

Dari ilustrasi di atas, peneliti tertarik mengangkat tema ini dikarenakan adanya rasa ingin tahu dari peneliti terhadap gerakan solidaritas yang dilakukan oleh FSPMI, dimana mereka dikenal dengan serikat buruh yang radikal dan militan, dan anti terhadap adanya sistem *outsourcing*. Sehingga peneliti ingin mencari tahu lebih dalam upaya yang dilakukan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dalam memperjuangkan hak-hak mereka khususnya penghapusan sistem kerja *outsourcing* di Surabaya dengan melalui sudut pandang kajian gerakan sosial. Dimana praktik *outsourcing* di Surabaya dirasa tidak sesuai dengan hak asasi manusia sehingga memunculkan keinginan akan perubahan dengan melakukan berbagai aksi gerakan.

Dari penjelasan latar belakang masalah diatas, menarik jika dikaji lebih jauh terkait sejauh mana peran FSPMI dalam menuntut penghapusan sistem *outsourcing* sehingga mampu mempengaruhi proses pembuatan kebijakan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan di Surabaya.

I.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini memfokuskan pada peran dan perjuangan FSPMI dalam menuntut penghapusan sistem *outsourcing* di Surabaya. Untuk itu pertanyaan penelitian berfokus pada:

1. Apa saja faktor yang melatarbelakangi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) melakukan aksi unjuk rasa dalam memperjuangkan penolakan sistem *outsourcing* di Surabaya pada Tahun 2012-2015?

2. Bagaimana cara dan strategi gerakan yang dilakukan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dalam menuntut penghapusan sistem *outsourcing* di Surabaya selama Tahun 2012-2015?

I.3. Tujuan penelitian

Dari fenomena diatas peniliti akan memaparkan beberapa tujuan dari penelitian, antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan faktor yang melatarbelakangi aksi yang dilakukan FSPMI di Kota Surabaya dalam memperjuangkan penolakan sistem *outsourcing* di Surabaya.
2. Untuk menunjukkan bagaimana metode yang digunakan FSPMI dalam melakukan upaya dalam menuntut penghapusan sistem *outsourcing* di Surabaya.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah dengan adanya penelitian ini kita dapat melihat secara lebih baik faktor-faktor apa saja yang muncul pada pergerakan serikat buruh khususnya FSPMI pada tahun 2012-2015.

Dengan mempelajari lebih dalam melalui penemuan data dan pembahasan melalui penelitian ini, maka kita dapat melihat dan mengetahui bahwa permasalahan *outsourcing* juga merupakan permasalahan yang pelik dalam masalah perburuhan. Selain itu dengan mengkaitkan teori, maka kita dapat menemukan variasi-variasi lain tentang permasalahan *outsourcing* yang terjadi di Surabaya.

Secara akademik, diharapkan dapat menambah informasi dan bahan kajian penelitian. Bagi kepentingan publik, diharapkan dapat memberikan kesadaran terhadap kondisi buruh di Indonesia.

I.5. Kerangka Teori

1.5.1. Teori Gerakan Sosial Politik

Gerakan sosial (*social movement*) dan demokratisasi merupakan dua hal yang berkaitan. Hubungan keduanya bersifat keniscayaan. Ada yang menyebutkan bahwa gerakan sosial merupakan pintu memunculkan demokrasi, tetapi ada juga yang skeptis dengan pandangan demikian. Dikatakan dalam bahasa lain pula, gerakan sosial dan perubahan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karena itu, untuk mempelajari perubahan penting pula mengadakan studi gerakan sosial.¹⁰

Gerakan sosial merupakan aplikasi gerakan yang dimana terdapat bentuk aksi secara kolektif atau bersama-sama yang dikerjakan oleh kumpulan orang (kelompok) yang memiliki suatu wadah atau organisasi atau kumpulan dari berbagai macam organisasi yang memiliki beraneka sejarah dan atau latar belakang yang ingin mendapatkan atau melakukan perubahan terhadap suatu struktur dan atau sistem tatanan sosial yang sudah ada sebelumnya ataupun masih bertahan hingga saat ini.¹¹

¹⁰ Djati, Arief W. 2000. *Gerakan Sosial dan Demokratisasi*. Surabaya: Panitia 25 Tahun Fisip Universitas Airlangga. Hal. 6

¹¹ Darmawan, T. 2006. *Gerakan Sosial: Wahana Civil Society Bagi Demokratisasi*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia. Hal xv

Baldrige, sebagaimana dikutip Soenyono, menjelaskan bahwa gerakan sosial adalah suatu perilaku kolektif yang terdiri atas sekelompok orang yang memiliki dedikasi, terorganisasi untuk mempromosikan atau sebaliknya, menghalangi terjadinya suatu perubahan. Organisasi tersebut tentu mempunyai tujuan dan struktur organisasi yang jelas, serta mempunyai suatu ideologi yang secara jelas berorientasi pada perubahan, dan gerakan tersebut dilakukan secara sadar dan jelas dengan mempromosikan kebijakan-kebijakan yang mereka inginkan yang pada umumnya dilakukan melalui aktifitas-aktifitas politik atau pendidikan.¹²

Gerakan sosial menjadi alat dalam pengaplikasian untuk menyampaikan aspirasi yang ingin disampaikan kepada Negara dan masyarakat lainnya. Gerakan sosial dalam *civil society* ini dapat bersifat horizontal terutama yang berkaitan dengan nilai dan identitas dan hal ini akhirnya akan masuk ke ranah politik karena titik keseimbangan atau yang dianggap adil oleh kedua belah pihak memerlukan keputusan politik atau kebijakan publik.¹³ Dan biasanya gerakan sosial muncul akibat kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tidak lagi sesuai dengan konteks masyarakat yang ada, atau dengan kata lain kebijakan itu bertentangan dengan sebagian rakyat.

Berdasarkan sejarahnya, gerakan sosial muncul diawali dengan perlawanan dan perjuangan kelas di sekitar proses produksi yang dilakukan oleh para pekerja atau buruh terhadap kaum kapitalis. Dengan adanya berbagai permasalahan yang terjadi pada buruh, maka semenjak era reformasi mulai

¹² Baldrige, dalam Soenyono, *Teori-Teori Gerakan Sosial*. Surabaya: Yayasan Kompasiana, 2005), hal. 4

¹³ *Ibid.* Hal. xx

banyak muncul bermacam-macam gerakan buruh. Gerakan buruh merupakan bentuk dari gerakan sosial (social movement) yang berkaitan dengan aksi organisasi atau kelompok masyarakat dalam mendukung atau menentang perubahan sosial.

Gerakan buruh dewasa ini justru makin relevan dan dibutuhkan. Semakin kompleksnya permasalahan yang melingkupi kehidupan buruh di Indonesia justru menuntut kalangan buruh untuk memperkuat gerakan buruh. Hal ini disebabkan karena kekuatan ekonomi yang semakin eksploitatif yang dilancarkan oleh kaum neo-liberal. Dimana dapat kita lihat adanya pergeseran yang menandai makin kuatnya kapitalis global. Di masa lalu, kekuatan kapitalis global hanya menjadi pelaku dalam perusahaan multinasional Indonesia yang berskala besar seperti pertambangan dan beberapa sumber-sumber ekonomi yang besar. Namun saat ini sumber perekonomian rakyat kecil juga digarap oleh perusahaan multinasional.¹⁴

I.5.1.1. Penyebab Terjadinya Gerakan Sosial

Dalam melihat realitas yang melatarbelakangi terjadinya gerakan pada buruh, dapat dilihat melalui teori yang dikemukakan oleh Ted Gurr (1972). Dimana dalam bukunya yang berjudul *Why Men Rebel*, Ted Gurr (1972) dalam teori deprivasi relative (relative deprivation), juga menyatakan bahwa gerakan sosial terjadi ketika banyak anggota masyarakat menjadi marah, khususnya jika kondisi praktis dan kondisi budaya yang ada menciptakan terjadinya kesenjangan yang panjang antara harapan-harapan mereka dan kemampuan mereka untuk

¹⁴ Silaban, Rekson. 2009. *Reposisi Gerakan Buruh: Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. Hal. 3

mewujudkan harapan-harapan tersebut. Dengan kata lain, terdapat jurang pemisah antara harapan-harapan yang dimilikinya terhadap sesuatu dengan kemampuan mereka untuk memenuhi atau mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Jurang pemisah ini melahirkan suatu kondisi yang disebut sebagai kekecewaan relatif (relative deprivation). Suatu gerakan sosial akan terjadi apabila suatu individu maupun kelompok telah mengalami kondisi deprivasi relatif (DR) tersebut.¹⁵

Ketika dalam suatu masyarakat terjadi suatu kesenjangan antara “nilai yang diharapkan” dengan “nilai kapabilitas” untuk menggapai harapan tadi, maka masyarakat yang bersangkutan akan mengalami kekecewaan dan frustrasi. Kondisi ini pada gilirannya akan memunculkan tindakan melawan atau memberontak, semakin besar tingkat kesenjangan yang terjadi, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya tindakan melawan dan memberontak tersebut. Dan kesenjangan itu pula yang mengilhami timbulnya aksi-aksi massa. Perasaan deprivasi, dari ketidakpuasan atas situasi seseorang, bergantung apakah yang ingin dimiliki seseorang tersebut atas suatu hal. Deprivasi Relatif (DR) dimaksud tidak hanya terbatas mengenai tujuan yang diberikan kepada seseorang, tetapi juga merasa bahwa dia mempunyai hak untuk mencapai tujuan tersebut, merasa pantas memperolehnya, paling tidak dibawah kondisi tertentu.

Untuk sampai pada kondisi deprivasi relatif ini, Gurr mengemukakan tahapan-tahapan tertentu yaitu bertambahnya ketidakpuasan, terjadinya upaya politisasi terhadap ketidakpuasan, adanya gerakan yang mengaktualisasikan

¹⁵ Soenyono. 2005. *Teori-teori Gerakan Sosial, Suatu Perbandingan dari Berbagai Perspektif*. Surabaya: Yayasan Kampusina. Hal Hal. 8

ketidakpuasan dalam bentuk aksi kekerasan kolektif terhadap sasaran-sasaran yang dituju.

Ted Robert Gurr mengklarifikasikan Teori Deprivasi Relatif (DR) ke dalam tiga bagian utama, yakni:

- *Decremental Deprivation*

Kondisi dimana “nilai yang diharapkan” yang terdapat di masyarakat dalam keadaan stabil, sementara pada keadaan yang bersamaan, “nilai kapabilitas” justru mengalami penurunan. Akibatnya kesenjangan yang ditimbulkan dengan menurunnya “nilai kapabilitas” menurut konsep ini akan menimbulkan perasaan kecewa dan frustrasi.

- *Aspiration Deprivation*

Menunjukkan kondisi dimana “nilai yang diharapkan” mengalami peningkatan, sementara pada saat yang bersamaan “nilai kapabilitas” berada dalam keadaan statis tak berubah.

- *Progressive Deprivation*

Merupakan suatu kondisi di mana “nilai-nilai yang diharapkan” yang terdapat di dalam suatu masyarakat mengalami kenaikan antara kedua “nilai” ini untuk sementara waktu memang masih bisa ditoleransi (berlangsung), akan tetapi pada waktu tertentu dimana “nilai yang diharapkan” masih mengalami kenaikan, maka “nilai kapabilitas” berhenti proses kenaikannya dan justru cenderung bergerak menurun.

1.5.1.2. Tahap-Tahap Terjadinya Gerakan Sosial

Menurut Baldrige yang dikutip Soenyono dalam bukunya, menjelaskan bahwa gerakan sosial pada umumnya terjadi dan berkembang melalui serangkaian tahap-tahap, yaitu *premovement stage* (tahap pra-gerakan); *awakening stage* (tahap membangun kesadaran); *movement building stage* (tahap membangun gerakan); *influence stage* (tahap mempengaruhi kelompok sasaran); *outcome stage* (tahap pencapaian hasil, efek gerakan telah terlihat pada kebijakan).

Tahap pertama *Premovement stage*. Pada tahap ini gerakan sosial akan muncul secara pelan dan dengan penuh cobaan, mencakup suatu periode jangka panjang mengenai tekanan dan diskriminasi sosial berpasangan dengan suatu periode jangka pendek mengenai kemajuan yang menghasilkan harapan yang meningkat. Ketika harapan menjadi maju, suatu gerakan sosial revolusioner akan menjadi berkembang. Sementara itu, pemegang kekuasaan di dalam masyarakat nampaknya akan kembali melawan, mereka akan menggunakan proses pengawasan sosial untuk menghentikan gerakan itu.

Tahap kedua *awakening*. Pada tahap ini, sedikitnya ada dua faktor yang mampu membantu membangunkan kesadaran untuk melakukan mobilisasi, yaitu para pemimpin kharismatik dan proses "resosialisasi". Para pemimpin dibutuhkan untuk penggemblengan kerusuhan sosial dalam suatu pergerakan sosial efektif. Gerakan selalu menunjuk pada para pemimpin gerakannya. Mereka membagi bersama kemampuan untuk membangkitkan pengikut mereka, untuk memperoleh sekutu, dan melakukan perlawanan kepada musuh. Selain itu dibutuhkan upaya resosialisasi, yaitu upaya membangun keyakinan diri atau kepercayaan diri secara

memadai. Resosialisasi adalah suatu usaha untuk membawa si kelompok tertindas untuk memahami dan menghargai kekuatan sendiri, membuang klise negatif yang selama ini melekat padanya, dengan begitu mereka mampu melakukan gerakan sosial.

Tahap ketiga, yaitu *building stage*. Untuk keluar dari para penindas selain dibutuhkan pemimpin kharismatik yang mampu mencambuk gerakan dan program resosialisasi, juga dibutuhkan suatu organisasi, ideologi dan kepercayaan.

Tahap keempat, yaitu *influence*. Pada tahap ini, gerakan siap untuk beraksi. Kesiapan mereka untuk bertindak tidak lepas dari tumbuhnya kesadaran yang dibangun para pemimpin yang kharismatik, resosialisasi, mengembangkan administrasi, ideologi, dan organisasi yang efektif. Pada tahap ini, anggota gerakan juga mencoba untuk membujuk masyarakat yang lebih besar untuk mencapai tujuannya.

Tahap kelima, yaitu *outcomes*. Suatu pergerakan dikatakan sudah berhasil apabila gerakan sosialnya telah mampu mempengaruhi kebijakan.¹⁶

Berangkat dari konsep-konsep gerakan sosial di atas, maka dapat dibangun asumsi dalam memahami gerakan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini sebagai fenomena gerakan sosial buruh. Dapat diketahui bahwa gerakan yang dilakukan oleh FSPMI muncul akibat adanya rasa kecewa yang mendalam dan ketidakpuasan atas perlakuan perusahaan yang cenderung diskriminatif dan eksploitatif terhadap buruh *outsourcing* di Surabaya. Dengan latarbelakang tersebut maka munculah

¹⁶ *Ibid.* Hal. 72-81

semangat dan solidaritas dalam rangka mewujudkan gerakan perlawanan terhadap suatu kebijakan dan sistem yang ada yang telah dibuat oleh pemerintah maupun perusahaan. Perlawanan tersebut dimaksudkan untuk meminta adanya keadilan terhadap nasib buruh-buruh *outsourcing* agar tidak ada pembedaan terkait pemberian hak-hak normatif serta kejelasan status dan masa depan dalam hubungan industrial, yang selanjutnya lebih jauh berupaya dengan menggunakan berbagai macam strategi untuk mewujudkan keinginan dan cita-cita para buruh agar mencapai kehidupan yang sejahtera.

I.6 Konseptualisasi

I.6.1. Buruh *Outsourcing*

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perseorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis. Biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.¹⁷ Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3, buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

Sedangkan buruh *outsourcing* adalah tenaga kerja yang disalurkan dari perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) kepada perusahaan pemberi kerja. *Outsourcing* atau alih daya adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJP) dengan memuat hak dan kewajiban para buruh. Misalnya, suatu perusahaan membutuhkan tenaga sopir

¹⁷ Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2005. *Managemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal 27

¹⁸ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 tentang Ketenagakerjaan.

atau *cleaning service*, maka perusahaan tersebut dapat mengadakan perjanjian *outsourcing* dengan PPJP agar PPJP tersebut menyediakan tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan tersebut sebagai sopir atau *cleaning service*.

I.6.2. Sistem *Outsourcing*

Dengan adanya perkembangan sistem perekrutan ketenagakerjaan di Indonesia, sistem *outsourcing* mulai diterapkan dalam dunia usaha dan menjadi salah satu tren dalam sistem perekrutan ketenagakerjaan. *Outsourcing* merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).¹⁹

Pelaksanaan sistem *outsourcing* berlandaskan pasal 64 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Menurut Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pekerjaan yang dapat diserahkan harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok proses produksi. Sehingga tidak semua pekerjaan boleh diberlakukan *outsourcing*. Kegiatan tersebut diatur dalam Pasal 17 ayat (3) Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 dimana hanya meliputi lima jenis pekerjaan, antara lain:

1. Usaha tenaga pengamanan (*Security* atau satuan pengamanan)
2. Usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*)
3. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh

¹⁹ Suwondo, Chandra. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: pt. Elex Media Komputindo. Hal. 2

4. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*Catering*)
5. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan

Perjanjian *outsourcing* selambat-lambatnya dapat dilaksanakan 30 hari kerja sejak ditandatangani dengan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Namun hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP), tidak dengan perusahaan pemberi kerja. Perjanjian kerja tersebut seringkali dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sehingga, pekerja *outsourcing* dapat berstatus sebagai karyawan tetap maupun kontrak dalam perusahaan.

Perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing* memberlakukan sistem kontrak kerja pendek yang terus-menerus diperpanjang. Biasanya buruh *outsourcing* diberikan jangka waktu kontrak yang bervariasi, antara 3 bulan sampai 1 tahun. Dan seringkali perusahaan penyedia jasa *outsourcing* secara mendadak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada buruh *outsourcing*, sehingga mereka harus bersiap-siap apabila kontraknya diputus ditengah jalan. Tidak jarang pula seorang buruh *outsourcing* yang sudah diperpanjang kontraknya berkali-kali tidak memiliki kesempatan untuk direkrut menjadi buruh tetap.²⁰

I.6.3. Serikat Buruh

Menurut pengertian dalam Undang-Undang nomor 21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

²⁰ Saptorini, Indah. 2007. *Kekuatan Sosial Serikat Buruh Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*. Jakarta: Trade Union Rights Centre. Hal. 19

bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya. Serikat buruh juga merupakan suatu bentuk kelompok kepentingan (*interest group*) yang bertujuan untuk memperjuangkan suatu kepentingan dan mempengaruhi lembaga-lembaga politik agar mendapatkan keputusan yang menguntungkan atau menghindarkan keputusan yang merugikan.²¹

Dalam perjalanannya, keberadaan suatu serikat pekerja/serikat buruh dirasa penting dalam upaya melindungi buruh dari penyelewengan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan secara kolektif memperjuangkan hak-hak dasar dan kewajiban buruh dalam hubungan ketenagakerjaan. Dengan adanya serikat pekerja/serikat buruh dapat menjadi wadah bagi buruh untuk dapat menyuarakan aspirasinya serta mempunyai kekuatan tawar-menawar dan lobbying yang lebih kuat agar dapat menghasilkan kesejahteraan bagi para buruh yang menjadi anggotanya maupun tidak.²² Melalui serikat buruh inilah, buruh dihimpun guna melancarkan perjuangan ekonomi sehari-hari (kenaikan upah, penghapusan *outsourcing* dan sistem kerja kontrak dan sebagainya) atau perjuangan untuk isu-isu tertentu.

Jika dikaitkan dengan judul penelitian ini, dalam penelitian ini gerakan serikat buruh dimaksudkan dalam respon atau aksi dari FSPMI dalam menanggapi kebijakan peraturan pemerintah maupun pengusaha mengenai peraturan

²¹ Budiarto, Miriam. 1972. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal. 162

²² Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Hal. 9

ketenagakerjaan buruh kontrak/*outsourcing*, terkait dengan upaya dan cara-cara apa sajakah yang dilakukan oleh FSPMI dalam memperjuangkan penolakan sistem *outsourcing* di Surabaya.

I.7. Metode Penelitian

I.7.1. Pendekatan dan Fokus Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif sebagai alat untuk melakukan analisis dan interpretasi data. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melampaui berbagai tahapan berpikir kritis-ilmiah, yang mana seorang peneliti memulai berpikir secara induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial, melalui pengamatan di lapangan, kemudian menganalisisnya dan kemudian berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati itu.

Fokus penelitian ini adalah mencari tahu bagaimana peran dan upaya Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) sebagai sebuah kelompok yang memperjuangkan penolakan sistem *outsourcing* yang ada di Surabaya pada tahun 2012-2015 serta faktor-faktor yang melatarbelakangi gerakan tersebut. Upaya-upaya tersebut tidak terlepas dari strategi dan tujuan mereka dalam menyalurkan aspirasinya kepada pemerintah maupun pengusaha agar keberadaan mereka nantinya dapat mempengaruhi proses pembuatan kebijakan.

Peneliti memilih FSPMI dengan pertimbangan karena FSPMI merupakan salah satu organisasi Serikat Buruh yang paling anti dengan adanya sistem *outsourcing*, sehingga isu *outsourcing* merupakan *consern* dari perjuangan FSPMI

dimana mereka sangat memperjuangkan penghapusan sistem *outsourcing* yang ada.

I.7.2. Tipe Penelitian

Dan tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif dimana peneliti berusaha menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai obyek yang diteliti. Tujuan penelitian deskriptif kualitatif menurut Moh Nazir adalah untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dan hubungan antara fenomena yang diselidiki.²³

Dalam penelitian ini diharapkan peneliti dapat memperoleh gambaran jelas mengenai gerakan yang dilakukan oleh FSPMI dalam usahanya melakukan penolakan terhadap sistem *outsourcing* di Surabaya.

I.7.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang ada di Surabaya, dimana kelompok atau serikat buruh tersebut memiliki kepentingan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara buruh dengan pengusaha maupun pemerintah. Lokasi sengaja dipilih peneliti karena di Surabaya masih banyak sekali perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* sebagai sistem perekrutan tenaga kerja. Hal ini nyatanya juga kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah. Diketahui dengan tidak adanya sanksi yang jelas terhadap sistem *outsourcing* itu sendiri di Surabaya hingga saat

²³ Moh Nazir. 1993. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indah. Hlm. 63.

ini. Penelitian yang dilakukan ini dilaksanakan pada pertengahan bulan September 2014 hingga bulan Mei tahun 2015.

I.7.4. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan data dengan metode Purposive. Peneliti memilih informan menurut kriteria tertentu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan topik penelitian. Informan yang dipilih juga didasarkan pada kredibilitas untuk menjawab masalah penelitian.

Pada awalnya, peneliti mencoba mencari informasi terkait permasalahan *outsourcing* masih banyak terjadi di Surabaya dengan ditengarai oleh banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Kemudian peneliti melihat dari berita-berita yang ada bahwa FSPMI merupakan serikat buruh yang paling anti dan giat untuk memperjuangkan penolakan sistem *outsourcing* ini. Peneliti mulai mencoba mencari informasi atau kontak mengenai pengurus FSPMI.

Setelah itu peneliti mendapatkan informasi bahwa akan ada beberapa serikat buruh yang melakukan aksi demo untuk menuntut suatu kasus dengan perusahaan. Peneliti mencoba bergabung untuk mengikuti aksi di lapangan dengan harapan untuk mendapatkan informasi dan kontak pengurus FSPMI. Disana peneliti bertemu dengan Agus Supriyanto yaitu Ketua FSPMI Cabang Sidoarjo dan dari situ peneliti digabungkan dengan Sekjen FSPMI Surabaya yaitu Nuruddin Hidayat. Setelah melakukan wawancara dengan Nuruddin, peneliti kemudian dihubungkan kepada para pengurus FSPMI yang lain dan buruh *outsourcing* yang diperjuangkan oleh FSPMI.

Subyek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah informan yang memiliki keterkaitan penuh dan memiliki peran penting dalam judul penelitian. Dalam penelitian ini informan yang diwawancarai adalah Sekjen gerakan buruh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Surabaya, Sekretaris FSPMI dan koordinator lapangan dan biro advokasi FSPMI. Kemudian Disnaker Kota Surabaya dan buruh *outsourcing* yang diperjuangkan oleh FSPMI.

Daftar profil informan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Daftar Profil Narasumber

NO.	Nama	Asal Organisasi	Data yang Digali
1.	Agus Supriyanto	Ketua Koordinator FSPMI Sidoarjo	Permasalahan <i>outsourcing</i> yang terjadi di Surabaya dan upaya FSPMI menuntut penghapusan sistem <i>outsourcing</i> di Surabaya
2.	Nuruddin Hidayat	Sekjen FSPMI Surabaya	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> dan upaya FSPMI menuntut penghapusan sistem <i>outsourcing</i> di Surabaya
3.	Anggoro	Bendahara FSPMI Surabaya	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> dan upaya FSPMI menuntut penghapusan sistem <i>outsourcing</i> di Surabaya
4.	Sukma Adi	Pengurus FSPMI Surabaya dan Konsulat Cabang Bagian Biro Advokasi dan Aksi	Mekanisme Advokasi dan Aksi dalam upaya FSPMI menuntut penghapusan sistem <i>outsourcing</i> di Surabaya
5.	Darmawan Bunga	Ketua Pimpinan Unit Kerja (PUK) PT. Duta Cipta Pakar Perkasa FSPMI Surabaya dengan status sebagai Buruh	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> dan upaya FSPMI menuntut penghapusan sistem <i>outsourcing</i> di Surabaya

		<i>Outsourcing</i> PT. DCP	
6.	Abd. Wachid Habibullah, S.H., M.H.	Koordinator Divisi Ekosob Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya	Data laporan Pelanggaran Kasus <i>Outsourcing</i> di Surabaya dan Perusahaan yang terkait Kasus
7.	*A (Tidak Bersedia Disebutkan Identitas)	Buruh <i>Outsourcing</i> PT. Maspion 4 Surabaya	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> di Surabaya
8.	*B (Tidak Bersedia Disebutkan Identitas)	Buruh <i>Outsourcing</i> PT. Maspion 4 Surabaya	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> di Surabaya
9.	*C (Tidak Bersedia Disebutkan Identitas)	Buruh <i>Outsourcing</i> PT. Maspion 4 Surabaya)	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> di Surabaya
10.	*D (Tidak Bersedia Disebutkan Identitas)	Buruh <i>Outsourcing</i> PT. Maspion 4 Surabaya	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> di Surabaya
11.	*E (Tidak Bersedia Disebutkan Identitas)	Buruh <i>Outsourcing</i> PT. Maspion 4 Surabaya	Pelanggaran hak buruh <i>outsourcing</i> di Surabaya
12.	Bpk. Iwan	Divisi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Disnaker Surabaya	Peran Disnaker sebagai pihak pemerintah dalam menangani permasalahan <i>outsourcing</i> di Surabaya

I.7.5. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk menggali informasi atau data terkait bagaimana upaya serikat buruh yang dalam hal ini adalah FSPMI untuk memperjuangkan penolakan sistem *outsourcing* kepada pemerintah dan pengusaha, akan dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama, peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan informan terkait. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada Informan tentang masalah yang akan

diteliti. Wawancara memiliki tujuan untuk memperoleh informasi, dan informasi tersebut masih bersifat mentah sehingga masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan informasi-informasi lainnya. Dengan melakukan wawancara mendalam, diharapkan peneliti dapat melihat realitas dibalik fenomena yang terjadi.

Proses wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya, dengan mencantumkan isu-isu sehingga berguna untuk mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek yang harus dibahas atau ditanyakan kepada Pengurus FSPMI Surabaya maupun buruh *outsourcing* di Surabaya yang diperjuangkan oleh FSPMI. Dalam tahap wawancara ini peneliti sedikit mengalami kesulitan dalam menentukan jadwal untuk melakukan wawancara dengan narasumber dikarenakan kesibukan para narasumber yang sedang berjuang untuk memperjuangkan kenaikan UMK Jawa Timur pada saat itu. Sehingga wawancara dilakukan di tengah kesibukan dari masing-masing narasumber dan peneliti tidak menentukan batasan lama waktu wawancara. Pembatalan wawancara secara mendadak dari narasumber juga sering dialami peneliti. Tetapi hambatan tersebut segera dapat diatasi oleh peneliti.

Selain menggunakan metode wawancara, peneliti juga menggunakan teknik observasi/ pengamatan. Dalam hal ini peneliti melakukan teknik *participan observation* dimana peneliti turun langsung dilapangan dan mengamati secara langsung terhadap situasi yang terjadi sehingga peneliti mampu mendapatkan gambaran riil sesuai dengan sudut pandang peneliti.

Lalu penelitian ini juga didukung dengan menggunakan teknik dokumentasi sebagai pelengkap dan penunjang data yang telah diperoleh. Dokumentasi adalah suatu proses pengumpulan data dengan melihat data tertulis yang bisa dipertanggungjawabkan mengenai kebenarannya. Proses ini dapat membantu memperkuat informasi dari hasil wawancara dengan berbagai informan dan diharapkan memperoleh data yang lebih lengkap.

I.7.6. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara dan observasi langsung seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Data primer yaitu tentang faktor yang melatarbelakangi FSPMI menuntut penghapusan *outsourcing*, respon pemerintah dan pengusaha, bagaimana upaya yang dilakukan, bagaimana pengaruhnya terhadap kebijakan. Peneliti mendapatkan data primer dari informan yang memiliki keterkaitan secara langsung terhadap gerakan buruh FSPMI dalam menuntut penolakan *outsourcing* di Surabaya.

Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, skripsi, tulisan-tulisan, atau sumber informasi lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Misalnya buku mengenai gerakan sosial politik, gerakan buruh, penelitian terdahulu yang telah dilakukan, serta skripsi terdahulu yang membahas mengenai gerakan, data Jumlah Pekerja *Outsourcing* yang ada di Surabaya, data kasus *outsourcing* yang ada di Surabaya tahun 2012-2015.

I.7.7. Prosedur Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data diperoleh, kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dimulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif .

Setelah melakukan wawancara, peneliti melakukan studi pustaka terkait dengan proses gerakan sosial politik. Pada saat wawancara mendalam, peneliti juga melakukan observasi lapangan yaitu melihat bagaimana interaksi yang dilakukan narasumber pada saat wawancara berlangsung. Hasil dari wawancara yang telah direkam tadi kemudian di dengarkan ulang, sebelum nantinya akan ditranskrip. Kemudian, peneliti melakukan penentuan manakah data wawancara yang relevan dengan fokus dan pertanyaan penelitian, serta mana yang tidak. Lalu dilakukan pengkategorian data berdasarkan pertanyaan yang sama, dengan jawaban informan yang berbeda-beda untuk dianalisis apakah ada kemiripan antar jawaban sebelum pada akhirnya akan ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini. Sehingga dari data data yang telah diperoleh dapat menjawab rumusan masalah yang telah disusun peneliti. Ditahap terakhir peneliti kemudian menyusun suatu kesimpulan dari hasil laporan sesuai dengan tema yang diangkat.