

**RESISTENSI BURUH  
TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH  
NOMOR 78 TAHUN 2015  
TENTANG PENGUPAHAN**

(Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada  
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**RICHARD GHUFRON**

**NIM 125030207111094**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2018**

## MOTO

وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (3)

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”  
(QS. Al ‘Ashr: 1-3)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”  
(HR. Ahmad, Ath-Thabrani, Ad-Daruqutni)

“Jika seseorang meninggal dunia, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara (yaitu): sedekah jariyah, ilmu yang dimanfaatkan, atau do’a anak yang sholeh”  
(HR. Muslim no. 1631)

”Ada dua kenikmatan yang banyak manusia tertipu, yaitu nikmat sehat dan waktu senggang” (HR. Bukhari no. 6412, dari Ibnu ‘Abbas)

“Investasi dalam pengetahuan adalah keuntungan terbaik”  
(Benjamin Franklin)

“Semakin besar pengetahuan kita, semakin besar ketidaktahuan kita”  
(John F. Kennedy)

Hari esok akan tiba menjelang  
kegagalan bukanlah sebagai penghalang  
mari maju kejarlah citamu  
(Sherina-Click Clock)

Percayalah pada diri dengan harapan dan keyakinan  
(Akademi Fantasi Indosiar-Menuju Puncak)

*Kupersembahkan karya ini untuk Papa, Mama, serta  
saudara-saudara saya yang saya cintai*



## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78  
Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Buruh  
Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang)

Disusun oleh : Rihard Ghufron

NIM : 125030207111094

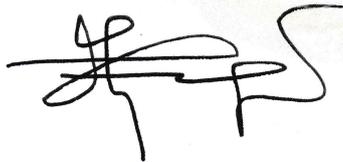
Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

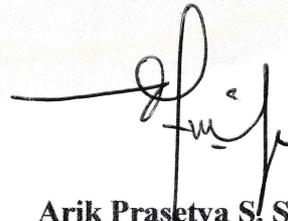
Malang, 28 Februari 2018

Komisi Pembimbing  
Ketua



Dr. Hamidah Nayati Utami, M. Si  
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota



Arik Prasetya S. Sos, M. Si, Ph. D  
NIP. 19760209 200604 1 001

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 11 April 2018  
Jam : 09.30 WIB  
Skripsi atas nama : Richard Ghufron  
Judul : Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang)

Dan dinyatakan

**LULUS**

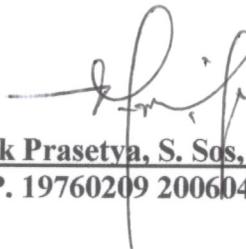
### MAJELIS PENGUJI

Ketua



**Dr. Hamidah Nayati Utami, M. Si**  
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota



**Arik Prasetya, S. Sds, M. Si, Ph. D**  
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota,



**Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M. Si**  
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,



**Yudha Prakasa, S. AB, M. AB**  
NIP. 19870127 201504 1 004

## PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsure-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 28 Februari 2018

Mahasiswa  
  
**Richard Ghufron**  
**NIM. 125030207111094**

## RINGKASAN

Richard Ghufron, 2018, **Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang)**, Dr. Hamidah Nayati Utami, M. Si, Arik Prasetya S. Sos, M. Si, Ph. D. 119+xv

Penelitian ini berdasarkan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan) yang mendapat resistensi dari buruh yang tergabung dalam serikat buruh bernama Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Malang. Para buruh melakukan resistensi karena (PP Pengupahan) bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan buruh SPBI melakukan resistensi terhadap PP Pengupahan, mengetahui bentuk resistensi apa saja yang dilakukan buruh SPBI terhadap PP Pengupahan, dan yang terakhir mengetahui dampak dari resistensi buruh terhadap PP Pengupahan.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Lokasi dari penelitian ini adalah Kantor SPBI dan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari hasil wawancara peneliti terhadap pihak buruh SPBI dan perwakilan dari pihak pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, dalam pemilihan narasumber untuk wawancara peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Data sekunder di dapat dari dokumentasi yang menunjang penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dari resistensi buruh berdasarkan teori dari Robbins dan Judge adalah pemrosesan informasi yang selektif dan juga kebiasaan. Bentuk-bentuk resistensi yang dilakukan buruh SPBI adalah mengeluh dan demo. dampak dari resistensi terhadap PP Pengupahan adalah pemberitaan.

## SUMMARY

Richard Ghufron, 2018, **Labor Resistance Against Government Regulation Number 78 of 2015 on wages (Case Study on the labor of Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang)**, Dr. Hamidah Nayati Utami, M. Si, Arik Prasetya S. Sos, M. Si, Ph. D. 119+xv

This research based on the issuance of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages (Government Regulation on Wages) which got resistance from laborers who joined the union named Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Malang. Workers are resistance because (Government Regulation on Wages) is contrary to Law Number 13 of 2003 on Manpower.

The purpose of this research is to know what factors cause SPBI workers to do resistance toward Government Regulation on Wages, find out what kind of resistance is done by SPBI labor to Wage Regulation, and finally to understand the impact of labor resistance against Government Regulation on Wages.

This type of research is qualitative by using the case study method. The location of this research is SPBI Office and Manpower Office of Malang city. Data sources used are primary and secondary data. Primary data derived from the results of interviews of researchers to the SPBI workers and representatives of the government that is Manpower office of Malang City. In the selection of interviewees, researchers use a purposive sampling method. Secondary data obtained from the documentation that support the research.

The results of this research indicate that factors of labor resistance based on the theory of Robbins and Judge are selective information processing as well as habits. The forms of resistance done by SPBI laborers are complaining and demo. The resistance impact of government regulation on wages is news.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang)”. Skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus ditempuh oleh mahasiswa untuk menyelesaikan program sarjana (S-1) dan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud, tanpa adanya bantuan dandorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, ibu Roosy Rochmiati dan bapak Harijono yang selalu memberikan doa, kasih sayang, motivasi, dorongan moril maupun materil yang tak terhingga.
2. Saudara-saudara saya tercinta, mas Richie Ghaniani, Rike Ardhinissa, dan Rika Aliyailma yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan motivasi.
3. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi.

4. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
5. Bapak Dr. Wilopo selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
6. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si. selaku ketua dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak waktu untuk memberi masukan dan arahan kepada penulis.
7. Bapak Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku anggota dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan banyak sekali masukan dan arahan dalam kepada penulis.
8. Ketua Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) bapak Andi Irfan yang bersedia memberikan informasi kepada penulis.
9. Para buruh SPBI bapak Misdi, bapak Nandar, bapak Sodikin, bapak Wahyu, ibu Siti, ibu Musliha, ibu Tutik, ibu Rubiati, dan bapak Faizin yang bersedia menjadi narasumber bagi penulis.
10. Bapak Drs. Kasiyadi, SH, MM selaku Ketua Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi kepada penulis.
11. Bapak Dr. A. Rahmad Budiono S.H. M.H, mas Moh. Jumri, Rochus Gonzales Neto, dan mas Novada Purwadi yang bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan penulis.
12. Sahabat-sahabat saya yang gokil dan lucu, Anas Hasyimi, Adin Martdhanna, Rhama Ade Vermadi, Rahmat Arif Budiman, Nobel Ibrahim Putra, dan Muhammad Riki Samsugi.

13. LPM DIANNS yang telah banyak memberi ilmu tentang jurnalistik dan memberi inspirasi judul skripsi.
14. FORKIM FIA UB tempat dimana saya memahami tentang Islam secara lebih mendalam serta memberikan arti sesungguhnya tentang apa itu amanah.
15. Saudara-saudara di FORKAT 2012 yang telah kebersamahi saya selama menempuh studi di FIA UB.
16. Kawan-kawan Fordi Mapelar UB yang telah memberikan banyak ilmu tentang penalaran.
17. BEM FIA UB Kabinet Menginspirasi Sesama yang telah memberikan inspirasinya.
18. Warganet Line Square yang ada di grup SKRIPSI 2017/SKRIPSI 2018 yang telah memberikan berbagai masukan terkait dengan skripsi penulis.
19. Teman-teman FIA UB yang memberikan warna-warni kepada saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan kebermanfaatan bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 28 Februari 2018

Richard Ghufron

**DAFTAR ISI**

<b>MOTO .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Kontribusi Teoritis .....	10
2. Kontribusi Praktis .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	13
1. Septiana (2011) .....	13
2. Panca (2011).....	14
3. Dewi (2012) .....	15
4. Silalahi (2013).....	16
5. Febrianto (2014).....	16
6. Attamimi (2014).....	17
7. Larasati (2016) .....	18
8. Jumri (2017).....	19
B. Tinjauan Teoritis.....	27
1. Organisasi.....	27
a. Pengertian Organisasi.....	27



b. Tujuan dan Manfaat Organisasi .....	27
c. Unsur-unsur Organisasi .....	28
d. Struktur Organisasi .....	29
2. Perilaku Individu .....	29
a. Definisi Perilaku Individu .....	29
b. Dasar-dasar Perilaku Individu .....	30
3. Stakeholders .....	33
a. Definisi Stakeholders .....	33
b. Klasifikasi Stakeholders .....	33
4. Resistensi .....	35
a. Definisi Resistensi .....	35
b. Faktor Resistensi .....	36
c. Bentuk dan Sifat Resistensi .....	38
d. Tingkatan Resistensi .....	39
e. Mengatasi Resistensi .....	40
f. Pemogokan .....	41
g. Lock out .....	42
5. Perselisihan Hubungan Industrial .....	43
a. Definisi Perselisihan Hubungan Industrial .....	43
b. Jenis-jenis Perselisihan .....	43
6. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	46
C. Kerangka Pemikiran .....	58

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	61
B. Fokus Penelitian .....	61
C. Lokasi Penelitian .....	62
D. Sumber Data .....	63
1. Data Primer .....	63
2. Data Sekunder .....	64
E. Teknik Pengumpulan Data .....	64



F. Instrumen Penelitian .....	65
G. Keabsahan Data.....	66
H. Analisis Data .....	71
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Organisasi.....	74
1. Sejarah Singkat Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia.....	74
2. Lambang.....	75
3. Tujuan, Nilai, dan Fungsi.....	76
4. Struktur Organisasi.....	78
B. Penyajian Data.....	79
1. Faktor-faktor Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Peme- rintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	79
2. Bentuk-bentuk Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Peme- rintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	92
3. Dampak Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	100
C. Pembahasan.....	102
1. Faktor-faktor Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Peme- rintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	102
2. Bentuk Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	110
3. Dampak Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	114
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	117
B. Saran.....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Jumlah Buruh SPBI yang Mengikuti Aksi Penolakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	8
Tabel 2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Peneliti.....	21
Tabel 2.2	Evolusi Hierarki Peraturan Perundang-undangan (1966-2011).....	48
Tabel 2.3	Undang-undang di Bidang Perburuhan.....	50
Tabel 2.4	Peraturan Pemerintah di bidang Perburuhan di Indonesia.....	54
Tabel 4.1	Data Aksi Demo yang Dilakukan SPBI bersama Organisasi Lain di Tahun 2016 dan 2017 .....	96
Tabel 4.2	Rincian Dana yang Dikeluarkan Organisasi Luar SPBI dan Maha- siswa untuk Aksi May Day 2017.....	97
Tabel 4.3	Penampilan Tiap Organisasi Saat May Day 2017 .....	98
Tabel 4.4	Tuntutan Saat Demo Aksi May Day .....	99
Tabel 4.5	Pemberitaan di Media Massa yang Berisi Penolakan SPBI Terha- dap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Peng- upahan.....	101
Tabel 4.6	Perbedaan Penentuan Upah Minimum Sebelum dan Sesudah Per- aturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Di- berlakukan .....	105

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1	Batasan Istilah Tenaga Kerja, Pekerja/Buruh, Pegawai, dan Pekerja Informal serta Pengangguran .....	1
Gambar 2.1	Bentuk-bentuk Resistensi .....	39
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran .....	58
Gambar 3.1	Komponen Analisis Data Model Interaktif .....	71
Gambar 4.1	Lambang SPBI .....	75
Gambar 4.2	Gambaran Umum Struktur Organisasi SPBI .....	78
Gambar 4.3	Skema Penerimaan Informasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	103

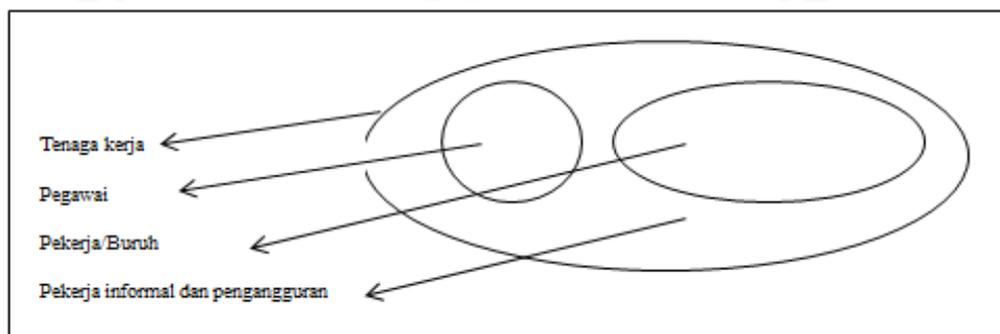
## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak. Tahun 2015 Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah penduduk Indonesia sebanyak 255.182.144 jiwa. Bulan Agustus 2015 penduduk Indonesia yang merupakan seorang pekerja sebanyak 44.434.390 jiwa (bps.go.id).

Istilah pekerja memiliki makna yang sama dengan buruh, karena dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kata pekerja selalu disandingkan dengan buruh. Pekerja/buruh dalam Pasal 1 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Wijayanti (2014:2) juga memberikan gambaran yang sama terkait batasan istilah tenaga kerja, pekerja/buruh, pegawai, dan pekerja informal serta pengangguran.



**Gambar 1.1 Batasan Istilah Tenaga Kerja, Pekerja/Buruh, Pegawai, dan Pekerja Informal serta Pengangguran.**

Sumber: Wijayanti (2014:2)

Buruh berkaitan erat dengan pengusaha dan pemerintah, dari ketika pelaku tersebut maka terciptalah yang namanya hubungan industrial. Sebagaimana diungkapkan Sutedi (2011:31) hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antarpara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Definisi yang hampir sama juga diungkapkan Munir (2014:53) hubungan industrial adalah hubungan simetris antara buruh dan pemodal, hubungan buruh dengan aspek-aspek produksi, hubungan buruh dengan pasar, hubungan buruh dengan hak pengupahan yang adil dan lain sebagainya.

Menurut Wijayanti (2014:61) ketika buruh, pengusaha, dan pemerintah melaksanakan hubungan industrial dengan maksimal, dapat diprediksikan bahwa permasalahan dalam hubungan industrial di Indonesia tidak akan terjadi. Akan tetapi hubungan industrial di Indonesia bisa dibilang diliputi oleh suasana yang kelam. Berbagai macam problematika terjadi di dunia hubungan industrial terutama pada buruh.

Problematika ketenagakerjaan atau perburuhan umumnya berkutat di seputar masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Itu semua permasalahan umum yang kerap terjadi di banyak negara, termasuk di negara-negara maju. Banyak faktor yang bisa memicu munculnya persoalan-persoalan umum tersebut. Dalam hal ini, tugas pemerintah antara lain membuat regulasi yang mendukung perlindungan dan peningkatan kesejahteraan buruh. ([presidenri.go.id](http://presidenri.go.id)).

Hubungan industrial sudah ada jauh sebelum Indonesia merdeka dan dikenal dengan sistem perbudakan. Sejarah tentang hubungan industrial di Indonesia, dimulai dengan sistem perbudakan. Mereka ini merupakan “buruh” pada zamannya (Jalil, 2008:33). Tahun 1887 di wilayah Sumba, apabila raja

wafat, maka 100 budak harus dibunuh agar di alam baka raja tersebut mempunyai cukup pengiring, pelayan, dan pekerja lainnya (Agusmidah, 2010: 18).

Masa penjajahan Hindia Belanda suasana kelim juga masih terjadi. Pekerjaan rodi atau kerja paksa dilakukan oleh Hindia Belanda mengingat untuk melancarkan usahanya dalam mengeruk keuntungan dari rempah-rempah dan perkebunan (Wijayanti, 2014: 20). Sistem kerja rodi baru bisa dihapuskan pada tanggal 1 Februari 1938 (Soepomo dalam Jalil, 2008: 39).

Zaman penjajahan Jepang masyarakat Indonesia mengalami sistem kerja paksa lagi demi kepentingan Jepang yang disebut dengan *romusya* dan *kinrohosi*. *Romusya* adalah tenaga-tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari Pulau Jawa dan penduduk setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. *Romusya* lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang disebut *kinrohosi* (Wijayanti, 2014: 21).

Masa Indonesia merdeka ternyata tidak membuat nasib buruh merdeka. Kondisi politik hukum perburuhan di Indonesia sampai saat ini masih sangat memprihatinkan. Artinya seluruh kebijakan hukum bahkan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan tidak berpihak pada buruh (Syafa'at, 2008:7). Pemerintahan Soeharto, mulai memberlakukan pembatasan untuk berserikat dan berkumpul.

Merujuk pada Undang-undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 mengenai berlakunya dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, serta Peraturan Menakertranskop No. 8/EDRN/1974 dan No. 1/MEN/1975 perihal

Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di Perusahaan Swasta dan Pendaftaran Organisasi Buruh terlihat bahwa pada masa ini kebebasan berserikat tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pemerintah (Agusmidah, 2010:30).

Saat Indonesia dipimpin oleh Presiden Megawati Soekarnoputri lahirlah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kehadiran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bagian dari skenario besar pemerintah untuk menata dan menegosiasi kepentingan bersama. Perusahaan berkepentingan terhadap pengembangan modal, buruh ingin pendapatan naik, dan pemerintah mengamankan makro ekonomi (Jalil, 2008: 51). Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata menuai protes dari buruh karena adanya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* dalam, sedangkan pengusaha mengkhawatirkan kewajiban pemberian uang pesangon ketika pengusaha memutus hubungan kerja (Suparno, 2009: 95).

Aksi protes maupun mogok yang dilakukan buruh Indonesia terhadap suatu kebijakan merupakan cerita lama. Pemogokan buruh terjadi pada tahun 1882 di Yogyakarta. Peristiwa ini disebabkan oleh upah rendah, beratnya beban kerja buruh, dan adanya eksploitasi oleh kaum feodalis dan kapitalis. Aksi pemogokan dan protes dari buruh tani dan pabrik ini, berujung pada tragedi berdarah (Munir, 2014: 6-7).

Zaman orde baru di Sidoarjo ada seorang perempuan bernama Marsinah yang mengikuti aksi mogok bersama para buruh. Marsinah adalah aktivis hak buruh berusia 25 tahun yang bekerja di sebuah pabrik arloji di Jawa Timur

(Frost, 2002:64). Marsinah buruh PT Catur Putra Surya (CPS), Porong, Sidoarjo-Surabaya mati sangat mengenaskan tubuhnya ditemukan pada 8 Mei 1993 (DS dan Cahyono, 2003:152)

Tanggal 3-4 Mei 1993 Marsinah dan para buruh melakukan aksi mogok yang dilatarbelakangi oleh pelanggaran hak normatif. Akibat aksi tersebut membuat 13 orang buruh berurusan dengan pihak Komando Distrik Militer (Kodim) 0816 Sidoarjo dan didesak untuk mengundurkan diri sebagai buruh (Kuncoro, 2012: 55). Melihat perlakuan Kodim, Marsinah melakukan protes kepada Kodim. Pembelaan yang dilakukan Marsinah ternyata berakibat fatal. Marsinah diculik pada 8 Mei 1993 dan mayat Marsinah ditemukan di sebuah gubuk di tengah sawah, Desa Jagong, Nganjuk (Anwar dan Adang, 2008: 231). Terbunuhnya Marsinah pada medio Mei 1993 seakan menjadi momentum untuk memperlihatkan tumbuhnya resistensi dan kesadaran perlawanan kaum buruh pada pertengahan 1990-an (Pramudya, 2004:171).

Mogok dan protes merupakan sedikit contoh dari bentuk resistensi. Robbins dan Judge (2008:343) mengemukakan pendapat bahwa contoh dari resistensi adalah menyampaikan keluhan, memperlambat kerja, dan mengancam akan mogok. Kesemuanya merupakan resistensi terbuka dan segera. Resistensi sendiri menurut Barnard dan Jonathan (Suriadi, 2008) adalah suatu perlawanan ataupun penolakan untuk memprotes perubahan-perubahan yang terjadi dan yang tidak sesuai.

Setiap perubahan yang ingin melepaskan diri dari kondisi *status quo* pasti akan mengalami resistensi. Resistensi umumnya muncul karena

kekurangtahuan atas manfaat perubahan atau karena kemapanan dalam dirinya (Wibowo, 2008: 135). Ibarat komputer otak manusia telah terprogram untuk melakukan hal-hal yang rutin dari waktu ke waktu. Sesuatu yang diubah tanpa sepengetahuan manusia, maka bisa mengalami suasana-suasana negatif dan emosional. Perasaan-perasaan ini dapat menghambat penerimaan bahkan dapat menyabotase perubahan (Kasali, 2006: 154).

Tahun 2015 pemerintah mengeluarkan kebijakan paket ekonomi jilid empat. Salah satu hal yang dibahas dalam kebijakan paket tersebut adalah masalah pengupahan bagi buruh. Pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Ekonomi Keempat pada Kamis, 15 Oktober 2015. Paket keempat ini berkaitan dengan sistem pengupahan, kredit usaha rakyat (KUR) dan kredit ekspor. (ksp.go.id).

Salah satu peraturan yang ada di dalam Paket Kebijakan Ekonomi Keempat adalah disahkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terbitnya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sudah ditunggu sejak 12 tahun lalu akhirnya terbit 23 Oktober 2015. PP ini merupakan turunan dari UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sudah dibahas sejak pemerintah sebelumnya (finance.detik.com). PP Nomor 78 tahun 2015 diterbitkan pemerintah mengacu kepada Paket Kebijakan Ekonomi Jilid IV, di mana Pemerintah menitikberatkan pada persoalan ketenagakerjaan, yaitu mendorong pengupahan yang adil, sederhana, dan terproyeksi (sp.beritasatu.com).

Adanya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disambut positif oleh pihak pengusaha. Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Hariyadi Sukamdani menyatakan, jika masih banyak daerah yang tidak mengacu pada aturan baru, yakni PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pemerintah pusat kurang berwibawa di mata pemerintah daerah (Jawa Pos). Ketua Umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia Ade Sudrajat mengatakan, formula pengupahan berupa upah minimum tahun ini ditambah inflansi dan pertumbuhan ekonomi dapat diterima karena memberikan kepastian (Kompas, 16 Oktober 2015).

Sayangnya PP yang baru lahir tersebut mendapat resistensi dari kalangan buruh. Menjelang peringatan Hari Buruh Sedunia (*May day*), berbagai macam persiapan telah dilakukan massa buruh. Selain atribut dan spanduk, mereka juga siap menyuarakan tuntutan untuk mencabut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ([www.beritasatu.com](http://www.beritasatu.com)). Salah satu alasan buruh menolak PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan karena bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan alasan tersebut diungkapkan oleh para buruh yang merupakan anggota dari serikat buruh bernama Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Malang.

Formulasi pengupahan buruh berdasar laju perekonomian negara yang dianut oleh PP ini disinyalir lebih memihak para pemilik modal dibanding para buruh. Hal ini diungkapkan oleh Faidzin Salam selaku Koordinator SPBI Malang saat ditemui reporter DIANNS (13/11) di kantor SPBI. Faidzin mengaku bahwa PP tersebut merugikan buruh karena peninjauan komponen KHL yang seharusnya dilakukan setiap setahun sekali berubah menjadi lima tahun sekali. Mekanisme pengupahan dalam PP ini dianggap bertolak belakang dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ([www.dianns.org](http://www.dianns.org)).

SPBI merupakan serikat buruh *independent* yang berada di luar perusahaan yang berdiri pada tanggal 28 April 2001 di Malang. Serikat buruh yang berkedudukan di wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia tersebut memiliki tujuan yang tertuang dalam anggaran dasar/anggaran rumah tangga SPBI. Salah satunya adalah memperjuangkan, mewujudkan, dan melindungi hak dan kesejahteraan kaum buruh di Indonesia. Wujud paling baru dalam menggambarkan tujuan tersebut dapat dilihat dari SPBI dalam melakukan aksi penolakan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Aksi penolakan yang dilakukan SPBI ternyata bukan hanya melalui perkataan. Aksi resistensi berupa menyampaikan keluhan dengan berdemo di depan gedung walikota Malang juga merupakan aksi nyata lain yang dilakukan buruh SPBI terhadap penolakan PP tersebut. Berikut ini jumlah buruh yang mengikuti aksi demo di depan walikota Malang.

**Tabel 1.1 Jumlah Buruh SPBI yang Mengikuti Aksi Penolakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

No	Nama Perusahaan	Bidang	Jumlah
1	Dwi Putra Sakti	Garmen	160
2	Pakis Mas	Rokok	100
3	Sika Jaya Sentosa	Internit	20
4	Surya Sentra Sarana	Percetakan	20
5	Ustegra	Konstruksi	10
6	Karya Bina Sentosa	Rokok	25
7	Lestari Biskuit Factory	Makanan Ringan	35
8	Hotel Trio Indah	Perhotelan	5
9	Banyu Biru	Rokok	10
10.	Utama Mama	Rokok	150
11.	Surya Beringin	Internit	100
12.	Pandan Indah	Peternakan	5
13.	Makmur Jaya Karisma	Terpal	15

**Lanjutan Tabel 1.1**

No	Nama Perusahaan	Bidang	Jumlah
14.	Gunung Bale	Bahan Baku Kramik	10
15.	Mega Tek	Triplek – Bahan Baku	7
16.	Wiratanu	Jasa	4
<b>TOTAL</b>			<b>676</b>

Sumber: Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) (2016)

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas tentang resistensi yang dilakukan buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Ditambah dengan beberapa pendapat Sumarsono (2004:18) yang menyebutkan bahwa kriteria masalah yang baik haruslah (1) bertopik menarik, (2) pemecahan masalah bermanfaat bagi yang berkepentingan, (3) merupakan hal yang baru, dan (4) tidak bertentangan dengan moral. Maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan”** (Studi Kasus pada Buruh Anggota Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang).

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa faktor-faktor yang menyebabkan buruh melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?
2. Bentuk resistensi apa saja yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?

3. Apa dampak dari resistensi yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan buruh melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Mengetahui bentuk resistensi yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
3. Mengetahui dampak dari resistensi yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Kontribusi Teoritis

Memberikan tambahan kajian keilmuan terkait resistensi buruh terhadap suatu kebijakan pemerintah.

2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi Buruh

Diharapkan dapat menjadi pengetahuan tentang tindakan resistensi terhadap kebijakan pemerintah, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

- b. Bagi Pemerintah

Mengetahui kondisi buruh terhadap pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, sehingga

diharapkan dapat membuat suatu strategi di dalam hubungan industrial yang bisa di terima oleh semua kalangan, mulai dari pemerintah, pengusaha, dan juga buruh.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang resistensi buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi dalam menulis laporan penelitian dalam bidang hubungan industrial.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penulisan skripsi ini. Adapun sistematika penulisan dibuat dalam bentuk bab sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang kajian empiris mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kajian teori mengenai organisasi, *stakeholder*, resistensi, buruh, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang terdiri dari: jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan gambaran umum organisasi Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) dan hasil penelitian berupa penyajian data dan pembahasan yang berisikan faktor-faktor buruh SPBI melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, bentuk-bentuk resistensi buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan dampak dari resistensi buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini menyajikan kesimpulan dari pembahasan yang berada di bab IV serta terdapat saran yang diberikan oleh peneliti kepada buruh dan pemerintah terkait Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

##### 1. Septiana (2011)

Penelitian yang dilakukan Septiana (2011) berjudul “*Resistensi Pedagang Kaki Lima terhadap Kebijakan Pemerintah Kota Semarang (Studi Kasus Pedagang Kaki Lima Jalan Kokroso dan Jalan Kartini Timur)*”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui metode wawancara, metode observasi, dan metode dokumentasi. Penelitian dilakukan di Jalan Kokroso, Jalan Kartini Timur, dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Permasalahan penelitian ini adalah 1) apakah faktor penyebab perlawanan Pedagang Kaki Lima di Jalan Kokroso dan Jalan Kartini Timur? 2) bagaimana bentuk-bentuk perlawanan Pedagang Kaki Lima di Jalan Kokroso dan Jalan Kartini Timur terhadap kebijakan pemerintah Kota Semarang? 3) bagaimana kelembagaan Pedagang Kaki Lima di Jalan Kokroso dan Jalan Kartini Timur yang menjadi basis perlawanan?

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui faktor penyebab perlawanan Pedagang Kaki Lima di Semarang, (2) untuk mengetahui bentukbentuk perlawanan Pedagang Kaki Lima terhadap kebijakan pemerintah kota Semarang, (3) untuk mengetahui bagaimana kelembagaan Pedagang Kaki Lima di Jalan Kokroso dan Jalan Kartini Timur Kota Semarang. Hasil yang

diperoleh (1) faktor penyebab perlawanan Pedagang Kaki Lima adalah faktor ketidakadilan (2) bentuk-bentuk perlawanan Pedagang Kaki Lima terhadap kebijakan pemerintah Kota Semarang adalah tetap berjualan, menolak relokasi, menyembunyikan barang dagangan dan bersembunyi atau kucing-kucingan dengan petugas; (3) dalam dua lokasi penelitian tidak ditemukan adanya suatu paguyuban, akan tetapi ada pihak yang mengkoordinir para Pedagang Kaki Lima ditempat tersebut.

## **2. Panca (2011)**

Penelitian yang dilakukan Panca (2011) berjudul “*Resistensi Pedagang Pasar Sumber Arta Bekasi Barat*” penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) mengetahui faktor penyebab resistensi pedagang Pasar Sumber Arta dan 2) menggambarkan bentuk-bentuk resistensi pedagang pasar terhadap pengusuran Pasar Sumber Arta. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan observasi.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah resistensi pedagang pasar terhadap pengusuran yang terjadi di Pasar Sumber Arta dilakukan dalam dua bentuk resistensi, yaitu resistensi tertutup dan resistensi semi terbuka. Resistensi tertutup dilakukan dengan cara mengomel, menggerutu, berkata kasar, dan membicarakan pengelola pasar, menarik diri dalam pertemuan. Resistensi semi terbuka dilakukan dengan cara melakukan protes. Faktor penyebab resistensi yang dilakukan pedagang pasar ada empat, yaitu masa hak pakai yang telah berakhir, janji pengelola yang belum terealisasi untuk

membangun pasar baru, adanya intimidasi dari pengelola terhadap pedagang dalam waktu-waktu tertentu yang membuat pedagang kesal, dan yang terakhir kurang berfungsinya Warga Rusun Pasar sebagai wadah bagi pedagang untuk menyalurkan aspirasinya untuk bergerak secara kolektif.

### 3. Dewi (2012)

Penelitian yang dilakukan Dewi (2012) berjudul “Perubahan Pendistribusian Insentif Langsung dalam Sistem Reumenerasi: Studi Kualitatif Resistensi Perawat UGD Rumah Sakit X”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui deskripsi resistensi perawat UGD Rumah Sakit X terhadap perubahan pendistribusian insentif langsung dalam system reumenerasi dan faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian kualitatif adalah yang dipakai dalam penelitian, sedangkan studi kasus adalah pendekatannya. Pengumpulan data pada penelitian dengan cara wawancara, observasi, dan studi dokumen. Perawat sebagai informan utama dan terdapat informan pendukung yaitu dokter jaga UGD, manajemen rumah sakit dan orang yang pernah mengalami resistensi. Informan dipilih dengan purposive sampling dan snowball sampling.

Temuan dari penelitian ini, bahwa tingkat resistensi dipengaruhi oleh status pekerjaan dan masa kerja karyawan. Perawat PNS dengan masa kerja >3 tahun cenderung resistensi aktif, sedangkan perawat kontrak dengan masa kerja <3 tahun cenderung menerima. Empat factor yang menyebabkan resistensi dari perawat UGD Rumah Sakit X terhadap pendistribusian insentif langsung pada

sistem reumenerasi baru adalah factor keadilan, factor kebersamaan, komitmen bersama, dan faktor ekonomi.

#### **4. Silalahi (2013)**

Penelitian yang dilakukan Silalahi (2013) berjudul “*Eksplorasi Kerja dan Resistensi Karyawan PT Seruni Indah Sidoarjo*”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi. Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut: 1) Mengetahui adanya eksploitasi kerja pada PT Seruni Indah, Sidoarjo. 2) Mengetahui adanya resistensi karyawan di PT Seruni Indah, Sidoarjo.

Eksplorasi kerja dan resistensi karyawan memang terjadi di PT Seruni Indah. Eksploitasi yang ada pun beragam mulai dari hal-hal kecil seperti mengambil minum sampai hal-hal besar seperti tugas rangkap yang harus dikuasai dan dilakukan bersamaan dengan tugas wajib para karyawan. Ketika resistensi muncul, tanggapan atasan atas resistensi sangat minim dan atasan jelas mengabaikan resistensi yang dilakukan para karyawan PT Seruni Indah dan tidak menyadari bahwa penyebab munculnya resistensi adalah karena kesewenangan dari atasan sendiri. Resistensi yang ditimbulkan menimbulkan dampak bagi berlangsungnya produksi perusahaan dan juga berdampak bagi karyawan sendiri.

#### **5. Febrianto (2014)**

Penelitian yang dilakukan oleh Febrianto (2014) berjudul “*Faktor Resistensi Buruh Terhadap Kebijakan Sistem Outsourcing*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor resistensi buruh terhadap kebijakan sistem

*outsourcing*. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik snowball sampling digunakan untuk menentukan subjek penelitian. Subjek penelitian menggunakan pendekatan purposive sampling.

Kesimpulan dari penelitian adalah sistem *Outsourcing* penyebab dari ketidakharmonisan antara hubungan buruh dengan manajemen sehingga menimbulkan keresahan bagi buruh yang diikuti dengan resistensi. Terjadinya resistensi karena adanya kecenderungan individu untuk menghindari atau menolak suatu perubahan yang berasal dari kognitif, afektif, dan perilaku.

#### **6. Attamimi (2014)**

Attamimi melakukan penelitian yang berjudul “*Resistensi Warga Pinggir Rel Surabaya (Studi Deskriptif Resistensi Tim Anti Penggusuran Masyarakat Pinggir Rel Surabaya Terhadap Pembangunan Tol Tengah Kota Surabaya)*”. Tujuan dari penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui karakteristik sosial dan ekonomi warga pinggir rel yang tergabung dalam Tim Anti Penggusuran Masyarakat Pinggir Rel Surabaya (TAPMPRS) untuk melakukan perlawanan kepada pihak pemerintah kota dan investor. Kedua untuk mengetahui peranan dan bentuk-bentuk resistensi yang dilakukan TAPMPRS dalam menghadapi rencana penggusuran pemukiman sepanjang sisi timur rel kereta api untuk pembangunan tol tengah kota. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini berada di Kota Surabaya sebagai tempat pembangunan tol tengah kota.

Hasil dari penelitian ini adalah warga pinggir rel menempati kelas ekonomi menengah ke bawah. Rumah merupakan suatu aset dan kebutuhan

dasar yang sangat penting untuk kelangsungan hidup dari warga pinggir rel. Warga pinggir rel harus menyesuaikan penghasilan yang diterima agar dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, hal ini yang memaksa warga pinggir rel untuk melakukan perlawanan kepada pemerintah yang akan menggusur rumah. Bentuk resistensi TAPMPRS dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya adalah melakukan demonstrasi. Media massa juga menjadi alternatif ampuh untuk menarik simpati masyarakat dengan pemberitaan perjuangan TAPMPRS dalam melawan penolakan tol tengah kota yang akan menggusur warga pinggir rel.

#### **7. Larasati (2016)**

Larasati melakukan penelitian skripsi dengan judul *“Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Terkait dengan Kesejahteraan Buruh”*. Penelitian ini dua tujuan yaitu, mengetahui dan menganalisis dasar pertimbangan hukum yang digunakan Pemerintah dalam penetapan kebijakan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta untuk mengetahui dan menganalisis argumen yang digunakan pengusaha dan buruh terkait dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, data dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan guna memperoleh data sekunder dan penelitian lapangan guna memperoleh data primer. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan analisis data deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah dengan dibentuknya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pemerintah ingin mewujudkan suatu sistem pengupahan yang adil, sederhana, dan terproteksi untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Pemberlakuan tersebut disetujui oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia Pusat karena menjamin kepastian hukum, namun Asosiasi Pengusaha Indonesia di daerah keberatan dengan berlakunya peraturan pemerintah ini karena penggunaan laju inflasi nasional dalam formulasi perhitungan upah minimum yang memungkinkan terjadinya selisih dengan laju inflasi daerah. Pihak buruh sendiri menolak pemberlakuan ini karena buruh tidak dilibatkan dalam proses pembentukan, perumusan, hingga pemberlakuan peraturan; tidak adanya partisipasi buruh dalam buruh dalam penentuan upah minimum; formulasi perhitungan upah minimum tidak lagi menggunakan survei kebutuhan hidup layak; peninjauan komponen kebutuhan hidup layak yang dilakukan lima tahun sekali; dan adanya penurunan sanksi dalam peraturan dari sanksi pidana (dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menjadi sanksi administratif bagi pengusaha.

#### **8. Jumri (2017)**

Penelitian yang dilakukan oleh Jumri dengan judul “*Politik Ketenagakerjaan di Era Pemerintahan Joko Widodo (Studi Kasus: Penolakan Serikat Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)*” memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui sejauh mana dan partisipasi serikat buruh setelah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Metode yang digunakan adalah kualitatif

dengan pendekatan deskriptif analitik. Tempat dilakukannya penelitian sangat banyak diantaranya: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), Konfederasi Perjuangan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Buruh Indonesia (KSPI), dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI).

Hasil dari penelitian ini adalah munculnya kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) karena adanya ketidakpastian upah sehingga pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan agar buruh terhindar dari upah murah, namun PP 78/2015 menabrak Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) di mana isi pasal 89 ini menjelaskan setiap buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Diberlakukannya kenaikan upah minimum sebesar inflasi dan pertumbuhan ekonomi artinya dalam kenaikan upah minimum tidak lagi ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota, seharusnya dalam proses penetapan kebijakan pengupahan pemerintah harus melibatkan serikat buruh karena itu merupakan amanat dari UU 13/2003, dengan demikian PP 78/2015 bersifat inkonstitusional. Sehingga buruh merespon PP 78/2015 dengan melakukan aksi mogok nasional selama tiga hari berturut-turut.

**Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Peneliti**

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Fokus Penelitian</b>	<b>Metode dan Pendekatan Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Septiana (2011)	Resistensi Pedagang Kaki Lima terhadap Kebijakan Pemerintah Kota Semarang (Studi Kasus Pedagang Kaki Lima Jalan Kokrosono dan Jalan Kartini Timur.	Fokus penelitiannya adalah: 1. Faktor penyebab perlawanan pedagang kaki lima di Jalan Kokrosono dan Jalan Kartini Timur. 2. Bentuk-bentuk perlawanan pedagang kaki lima di Jalan Kokrosono dan Jalan Kartini Timur. 3. Kelembagaan pedagang kaki lima menjadi basis perlawanan.	Metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus.	Hasil yang diperoleh (1) faktor penyebab perlawanan pedagang kaki lima adalah faktor ketidakadilan (2) bentuk-bentuk perlawanan pedagang kaki lima terhadap kebijakan pemerintah Kota Semarang adalah tetap berjualan, menolak relokasi, menyembunyikan barang dagangan dan bersembunyi atau kucing-kucingan dengan petugas; (3) tidak ditemukan adanya suatu paguyuban dua lokasi penelitian, akan tetapi ada pihak yang mengkoordinir para pedagang kaki lima ditempat tersebut.
Panca (2011)	Resistensi Pedagang Pasar Sumber Arta Bekasi Barat	1) mengetahui faktor penyebab resistensi pedagang Pasar Sumber Arta dan 2) menggambarkan bentuk-bentuk resistensi pedagang pasar terhadap pengusuran Pasar Sumber Arta.	Penelitian kualitatif, metode deskriptif.	Resistensi pedagang pasar terhadap pengusuran yang terjadi di Pasar Sumber Arta dilakukan dalam dua bentuk resistensi, yaitu resistensi tertutup dan resistensi semi terbuka. Faktor penyebab resistensi pedagang pasar yaitu: masa hak pakai yang telah berakhir, janji pengelola yang belum terealisasi

Lanjutan Tabel 2.1

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode dan Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
				untuk membangun pasar baru, adanya intimidasi dari pengelola terhadap pedagang dalam waktu-waktu tertentu yang membuat pedagang kesal, dan yang terakhir kurang berfungsinya Warga Rusun Pasar sebagai wadah bagi pedagang untuk menyalurkan aspirasinya untuk bergerak secara kolektif.
Dewi (2012)	Perubahan Pendistribusian Insentif Langsung dalam Sistem Reumenerasi: Studi Kualitatif Resistensi Perawat UGD Rumah Sakit X.	Mengathui deskripsi resistensi perawat UGD Rumah Sakit X terhadap perubahan pendistribusian insentif langsung dalam sistem reumenerasi dan faktor yang mempengaruhinya.	Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Tingkat resistensi dipengaruhi oleh status pekerjaan dan masa kerja karyawan. Perawat PNS dengan masa kerja >3 tahun cenderung resistensi aktif, sedangkan perawat kontrak dengan masa kerja <3 tahun cenderung menerima.
Silalahi (2013)	Eksplotasi Kerja dan Resistensi Karyawan PT Seruni Indah Sidoarjo	Fokus penelitian adalah sebagai berikut: 1. Mengetahui adanya eksploitasi kerja pada PT Seruni Indah, Sidoarjo. 2. Mengetahui adanya resistensi karyawan di PT Seruni Indah, Sidoarjo.	Metode kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi.	Eksplotasi kerja dan resistensi karyawan memang terjadi di PT Seruni Indah. Eksploitasi yang ada pun beragam mulai dari hal-hal kecil sampai hal-hal besar. Atasan mengabaikan resistensi yang dilakukan para karyawan PT Seruni Indah dan tidak menyadari bahwa penyebab munculnya

Lanjutan Tabel 2.1

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode dan Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
				resistensi adalah karena kesewenangan dari atasan sendiri. Resistensi yang ditimbulkan menimbulkan dampak bagi berlangsungnya produksi perusahaan dan juga berdampak bagi karyawan sendiri.
Febrianto (2014)	Faktor Resistensi Buruh Terhadap Kebijakan Sistem <i>Outsourcing</i> .	Mengetahui faktor resistensi buruh terhadap kebijakan sistem <i>outsourcing</i> .	Metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi.	Sistem <i>outsourcing</i> penyebab dari ketidakharmonisan antara hubungan buruh dengan manajemen sehingga menimbulkan keresahan bagi buruh yang diikuti dengan resistensi.
Attamimi (2014)	Resistensi Warga Pinggir Rel Surabaya (Studi Deskriptif Resistensi Tim Anti Penggusuran Masyarakat Pinggir Rel Surabaya Terhadap Pembangunan Tol Tengah Kota Surabaya)	Mengetahui karakteristik sosial dan ekonomi warga pinggir rel yang tergabung dalam Tim Anti Penggusuran Masyarakat Pinggir Rel Surabaya (TAPMPRS) untuk melakukan perlawanan kepada pihak pemerintah kota dan investor. Kedua untuk mengetahui peranan dan bentuk-bentuk resistensi yang dilakukan TAPMPRS dalam menghadapi	Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Warga pinggir rel menempati kelas ekonomi menengah ke bawah. Rumah merupakan suatu aset dan kebutuhan dasar yang sangat penting untuk kelangsungan hidup dari warga pinggir rel. Warga pinggir rel harus menyesuaikan penghasilan yang diterima agar dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, hal ini yang memaksa warga pinggir rel untuk melakukan perlawanan kepada pemerintah yang akan menggusur rumah. Bentuk

Lanjutan Tabel 2.1

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode dan Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
		rencana penggusuran pemukiman sepanjang sisi timur rel kereta api untuk pembangunan tol tengah kota.		resistensi TAPMPRS dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya adalah melakukan demonstrasi. Media massa juga menjadi alternatif ampuh untuk menarik simpati masyarakat dengan pemberitaan perjuangan TAPMPRS dalam melawan penolakan tol tengah kota yang akan menggusur warga pinggir rel.
Larasati (2016)	Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Terkait dengan Kesejahteraan Buruh	Mengetahui dan menganalisis dasar pertimbangan hukum yang digunakan Pemerintah dalam penetapan kebijakan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta untuk mengetahui dan menganalisis argumen yang digunakan pengusaha dan buruh terkait dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris,	Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memberitahukan bahwa pemerintah ingin mewujudkan suatu sistem pengupahan yang adil, sederhana, dan terproteksi untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Pemberlakuan tersebut disetujui oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia Pusat karena menjamin kepastian hukum, namun Asosiasi Pengusaha Indonesia di daerah keberatan dengan berlakunya peraturan pemerintah ini. Pihak buruh sendiri menolak

Lanjutan Tabel 2.1

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode dan Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>pemberlakuan ini karena buruh tidak dilibatkan dalam proses pembentukan, perumusan, hingga pemberlakuan peraturan; tidak adanya partisipasi buruh dalam buruh dalam penentuan upah minimum; formulasi perhitungan upah minimum tidak lagi menggunakan survei kebutuhan hidup layak; peninjauan komponen kebutuhan hidup layak yang dilakukan lima tahun sekali; dan adanya penurunan sanksi dalam peraturan dari sanksi pidana (dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menjadi sanksi administratif bagi pengusaha.</p>
Jumri (2017)	Politik Ketenagakerjaan di Era Pemerintahan Joko Widodo (Studi Kasus: Penolakan Serikat Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)	Mengetahui sejauh mana dan partisipasi serikat buruh setelah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.	Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik	Munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ternyata menabrak Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) di mana isi pasal 89 ini menjelaskan setiap buruh berhak untuk memperoleh

**Lanjutan Tabel 2.1**

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode dan Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Diberlakukannya kenaikan upah minimum sebesar inflasi dan pertumbuhan ekonomi artinya dalam kenaikan upah minimum tidak lagi ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota, seharusnya dalam proses penetapan kebijakan pengupahan pemerintah harus melibatkan serikat buruh karena itu merupakan amanat dari UU 13/2003, dengan demikian PP 78/2015 bersifat inkonstitusional. Sehingga buruh merespon PP 78/2015 dengan melakukan aksi mogok nasional selama tiga hari berturut-turut.</p>

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2017)

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Organisasi**

#### **a. Pengertian Organisasi**

Sebagian besar dari manusia yang ada di bumi pasti tidak lepas dari yang namanya organisasi. Fakta menunjukkan bahwa kebanyakan di antara kita menjalani sebagian besar dari kehidupan dalam organisasi-organisasi (atau sedikitnya dipengaruhi oleh pelbagai macam organisasi (Winardi, 2009:1). Minimal para manusia telah merasakan organisasi yang disebut keluarga. Manusia adalah makhluk organisasi, oleh karena itu, begitu manusia dilahirkan ke dunia, ia menjadi anggota organisasi genetis yang disebut anggota organisasi keluarga (Usman, 2013:168). Menurut Tika (2010: 3) organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Organisasi**

Banyak sekali tujuan dan manfaat ketika manusia bergabung dengan organisasi. Menurut Usman (2013:170) tujuan dan manfaatnya adalah:

- 1) Mengatasi terbatasnya kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimilikinya dalam mencapai tujuannya;
- 2) Mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dikerjakan bersama-sama (motif pencapaian tujuan);
- 3) Wadah memanfaatkan sumber daya dan teknologi bersama-sama;
- 4) Wadah mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang (motif berprestasi);

- 5) Wadah mendapatkan jabatan dan pembagian kerja;
- 6) Wadah mengelola lingkungan bersama-sama;
- 7) Wadah mencari keuntungan bersama-sama;
- 8) Wadah menggunakan kekuasaan dan pengawasan (motif kekuasaan);
- 9) Wadah mendapatkan penghargaan (motif penghargaan);
- 10) Wadah memenuhi kebutuhan manusia;
- 11) Wadah menambah pergaulan;
- 12) Wadah memanfaatkan waktu luang.

c. Unsur-unsur Organisasi

Menurut Seputra (2014:91-92) unsur-unsur dari organisasi antara lain:

- 1) Manusia (*man*): manusia sering disebut sebagai pegawai atau personil yang terdiri dari semua anggota;
- 2) Kerjasama (*team work*): suatu kegiatan bantu membantu antar sesama anggota organisasi yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama;
- 3) Tujuan bersama: adalah arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan merupakan titik akhir dari apa yang diharapkan atau dicapai dalam organisasi;
- 4) Peralatan (*equipment*): segala sesuatu yang digunakan dalam organisasi seperti uang, kendaraan, gedung, tanah, dan barang modal lainnya;
- 5) Lingkungan (*enviromtent*): unsur-unsur yang masuk kedalam lingkungan, yaitu:
  - a) Kondisi atau situasi yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi berjalannya organisasi karena kondisi atau situasi

sangat dekat hubungannya dengan organisasi dan anggotanya;

- b) Tempat atau lokasi, karena mempengaruhi sarana transportasi dan komunikasi;
- c) Wilayah operasi yang dijadikan sarana kegiatan organisasi, wilayah operasi dibagi menjadi empat, yaitu wilayah kegiatan, wilayah jangkauan, wilayah personil, wilayah kewenangan atau kekuasaan.

6) Kekayaan alam: yang dimaksud adalah cuaca, keadaan geografis, flora, fauna, dll;

7) Kerangka/Konstruksi mental organisasi itu sendiri.

#### d. Struktur Organisasi

Organisasi haruslah memiliki struktur, karena struktur organisasi memiliki fungsi sebagai pemisah tugas antara sumber daya manusia satu dengan sumber daya manusia yang lain sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Seperti yang dikatakan oleh (Terry dan Rue, 2009:120) struktur organisasi yang baik tentu akan menolong untuk mencapai pelaksanaan yang baik dalam organisasi-organisasi. Struktur organisasi sendiri adalah bagaimana pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal (Robbins dan Judge, 2008:214).

## 2. Perilaku Individu

### a. Definisi Perilaku Individu

Teori perilaku merupakan kumpulan dari banyak gabungan teori. Sugiyono (2006:59) berpendapat bahwa teori ini gabungan dari teori insentif dan teori hubungan manusia ditambah dengan berbagai proposisi yang diambil

dari teori psikologi, sosiologi, ilmu politik, dan ekonomi. Fokus dalam teori ini adalah perilaku kerja yang kooperatif dalam organisasi formal.

Perilaku adalah sikap dan tindakan atau semua yang dilakukan manusia. Munandar (2006:15) berpendapat bahwa perilaku manusia adalah segala kegiatan yang dilakukan manusia, baik secara langsung dapat diamati, maupun tidak dapat diamati secara langsung.

#### b. Dasar-dasar Perilaku Individu

Organisasi dapat mempengaruhi suatu perilaku manusia atau individu, begitu juga sebaliknya (Tampubolon, 2012:2). Suatu pengaruh tersebut sangatlah berdampak pada organisasi dan manusia karena kedua hal tersebut tidak bisa dipisahkan, sebagaimana diungkapkan oleh Tampubolon (2012:3), para ahli perilaku maupun manajemen yakin bahwa perilaku manusia itu penting dalam menentukan efektivitas organisasi. Manusia merupakan sumber utama bagi semua organisasi, tidak ada organisasi tanpa manusia.

Perilaku individu sendiri sangatlah bermacam-macam. Robbins dan Judge (2008:54-69) berpendapat bahwa dasar-dasar dari perilaku individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, dan pembelajaran. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997:15) perilaku individu dalam organisasi adalah persepsi, kepribadian, belajar, motivasi, dan stress, sedangkan Rivai dan Mulyadi (2009:231) menyatakan bahwa dasar-dasar perilaku individu adalah karakter biografis, kemampuan, kepribadian, determinan kepribadian, dan pembelajaran. Bisa disimpulkan bahwa dasar-dasar dari perilaku individu

adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, persepsi, kepribadian, determinan kepribadian, motivasi, dan stress.

1) Kemampuan

Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu adalah kemampuan dan kepribadian (Tampubolon, 2012:29). Menurut (Robbins dan Judge, 2008:57) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang.

2) Karakteristik-karakteristik Biografis

Segala hal yang meliputi karakteristik-karakteristik biografis menurut (Robbins dan Judge, 2008:63) adalah usia, gender, ras, dan masa jabatan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Ciri-ciri serupa terkait karakteristik biografis juga diungkapkan Umar Nimran dalam bukunya yang berjudul Perilaku Organisasi. Nimran (2009: 11-12) menyebutkan bahwa ciri-ciri biografis adalah umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.

3) Pembelajaran

Sewaktu individu mulai bekerja maka terjadi proses yang namanya pembelajaran. Apa yang dibawa seseorang sewaktu mulai bekerja, pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan akibat dari proses pembelajaran Munandar (2006:89). Menurut Tampubolon (2012:40) pembelajaran adalah suatu sikap atau perilaku yang relatif permanen untuk

melakukan perubahan sebagai akhir dari pengalaman individu. Lebih kompleks lagi Munandar (2006:90) berpendapat bahwa pembelajaran adalah perubahan yang relatif tetap dari perilaku yang diakibatkan oleh pengalaman, pemahaman, dan praktik.

4) Persepsi

Persepsi adalah suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:15). Persepsi merupakan hal yang sangat berguna bagi studi perilaku organisasi, diri sendiri, dan lingkungan. Rivai dan Mulyadi (2009:236) menyatakan bahwa persepsi itu penting dalam studi perilaku organisasi karena perilaku orang didasarkan pada persepsi diri sendiri mengenai apa itu realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri, sedangkan Tampubolon (2012:66) berpendapat bahwa persepsi itu penting bagi individu dalam membuat suatu keputusan, karena persepsi menjadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisis, dan menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

5) Kepribadian

kepribadian menurut Robbins dalam Gitosudarmo dan Sudita (1997:18) adalah cara dengan mana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

6) Determinan Kepribadian

Rivai dan Mulyadi (2009:234-235) mengutarakan bahwa ada tiga determinan kepribadian dalam manusia diantaranya keturunan, lingkungan, dan situasi.

7) Motivasi

suatu faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:18)

8) Stres

menurut Szilagy dalam Gitosudarmo dan Sudita (1997:18) stress adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi, atau orang lain.

### 3. Stakeholders

a. Definisi Stakeholders

Stakeholders adalah pihak atau kelompok yang berkepentingan, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap eksistensi atau aktivitas perusahaan, dan karenanya kelompok-kelompok tersebut mempengaruhi dan/atau dipengaruhi oleh perusahaan (Wibisono, 96:2007).

b. Klasifikasi Stakeholders

Jones dalam Solihin (2009:51-56) membagi stakeholders ke dalam dua kategori, yaitu:

- 1) *Inside stakeholders*, terdiri dari orang-orang yang memiliki kepentingan dan tuntutan terhadap sumber daya perusahaan serta berada di dalam organisasi perusahaan. Yang termasuk ke dalam kategori inside stakeholders adalah sebagai berikut:
  - a) Pemegang saham (*shareholders*) adalah pemilik perusahaan, apabila perubahan berbentuk perseroan terbatas. Untuk perusahaan persekutuan (*partnership*), pemilik perusahaan adalah para sekutu yang melakukan penyeteraan modal. Sedangkan bagi perusahaan perorangan (*single proprietorship*), pemilik usahanya adalah pengusaha itu sendiri yang melakukan investasi dengan menanggung seluruh risiko usaha yang dijalankan.

- b) Para Manajer (*managers*) manajer merupakan pekerjaperusahaan yang bertanggung jawab untuk mengoordinasi berbagai sumber daya organisasi dan memastikan bahwa tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.
  - c) Karyawan (*workforce*) karyawan meliputi seluruh pekerja nonmanajer (*nonmanagerial employees*). Karyawan memiliki serangkaian tugas yang harus dilakukan sesuai dengan uraian jabatan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 2) *Outside stakeholders*, yaitu orang-orang maupun pihak-pihak yang bukan pemilik perusahaan, pemimpin perusahaan, dan bukan pula karyawan perusahaan-tetapi memiliki kepentingan terhadap perusahaan dan/atau dipengaruhi oleh keputusan serta tindakan yang dilakukan oleh perusahaan.
- a) Pelanggan (*customers*) pelanggan merupakan kelompok *outside stakeholders* yang paling besar jumlahnya. Pelanggan bersedia menukar uang yang mereka miliki dengan produk yang dihasilkan perusahaan, selama mereka beranggapan bahwa jumlah uang yang mereka bayarkan untuk membeli produk perusahaan minimal sebanding bahkan lebih kecil dibandingkan dengan manfaat atau kepuasan yang akan mereka terima melalui konsumsi produk perusahaan.
  - b) Pemasok (*suppliers*) semakin tinggi tingkat persaingan antar industri, semakin penting pula peran pemasok bagi perusahaan.
  - c) Pemerintah (*government*) pemerintah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menerapkan berbagai produk perundang-undangan yang baru dan memengaruhi perusahaan.
  - d) Para Kreditor (*creditors*) kreditor menyediakan sumber daya keuangan untuk digunakan di dalam kegiatan perusahaan.
  - e) Serikat Pekerja (*unions*) para pekerja bersedia untuk bekerja di perusahaan karena mereka memiliki kepentingan. Misalnya mereka menginginkan gaji dan jenjang karier yang menarik. Di sisi lain, perusahaan juga mempekerjakan para pekerja karena perusahaan memiliki kepentingan, yaitu ingin mendapatkan produktivitas dan loyalitas dari para pekerja dengan biaya yang murah. Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha tersebut menimbulkan konflik. Apabila konflik tersebut tidak diselesaikan dengan adil, hal tersebut dapat mengakibatkan kerugian di kedua belah pihak. Oleh sebab itu keberadaan Serikat Pekerja yang profesional (bukan yang emosional) dibutuhkan baik oleh pihak pekerja (untuk mewakili kepentingan mereka dalam bernegosiasi dengan pengusaha) maupun oleh pengusaha (untuk mengupayakan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*)).
  - f) Komunitas Lokal (*local communities*) masyarakat local memiliki kepentingan yang sangat besar terhadap keberadaan dan kelangsungan perusahaan di daerahnya. Hal ini terjadi karena perusahaan memberi mereka lapangan kerja, pendapatan, dan perbaikan standar hidup.

- g) Masyarakat Umum (*general public*) masyarakat umum suatu negara juga menginginkan agar perusahaan melakukan aktivitas bisnisnya dengan memenuhi tanggung jawab social (*social responsibility*), dan mengharapkan perusahaan untuk menahan diri dari berbagai tindakan yang akan mengakibatkan kerugian terhadap *stakeholders*.
- h) Media (*media*) memiliki kepentingan terhadap perusahaan, karena dunia bisnis merupakan pemasang iklan utama maupun aktivitas promosi lainnya, yang sangat menunjang kelangsungan bisnis media.
- i) Asosiasi Perdagangan dan Industri (*Trade and Industry Associations*) asosiasi ini dapat memberikan pengaruh terhadap operasional perusahaan terutama apabila operasional suatu perusahaan bertentangan dengan kepentingan asosiasi.
- j) Pesaing (*competitors*) pesaing sangat berkepentingan terhadap perencanaan maupun tindakan strategik yang dilakukan perusahaan.
- k) Pedagang Besar dan Pengecer (*Wholesalers and Retailers*) saluran pemasaran seperti distributor, *wholesaler* maupun *retailer* membantu perusahaan di dalam menyalurkan produk perusahaan kepada para pelanggan.
- l) Kelompok-kelompok Aksi Sosial dan Politik (*Social dan Political Action Groups*) perusahaan saat ini semakin dituntut untuk menjalankan tanggung jawab sosialnya terhadap *stakeholders*. Berbagai elemen masyarakat semakin kritis dalam menanggapi berbagai aksi yang dilakukan perusahaan yang melakukan kegiatan usahanya dengan mengabaikan tanggung jawab sosial.

#### 4. Resistensi

##### a. Definisi Resistensi

Menurut Matsumoto dalam Handoyo (2012: 139) resistensi adalah suatu proses menentang, melawan, atau bertahan dari sesuatu atau orang lain. Tampubolon (2012: 242) berpendapat bahwa resistensi terhadap perubahan adalah perlawanan untuk berubah yang ditempuh oleh individu dan kelompok ketika mereka merasa bahwa perubahan yang terjadi sebagai ancaman bagi mereka. Konsepsi lain terkait resistensi juga diutarakan oleh Uha (2014: 75) yang menyatakan bahwa resistensi merupakan kecenderungan bagi pekerja untuk tidak ingin berjalan seiring dengan perubahan organisasi, baik oleh ketakutan individual atas sesuatu yang tidak diketahui atau kesulitan

organisasional. Kesimpulan dari berbagai definisi resistensi yang dikemukakan oleh para ahli adalah proses menentang atau melawan suatu perubahan organisasi yang dilakukan individu dan kelompok karena merasa terancam, ketakutan, dan/atau kesulitan organisasional.

#### b. Faktor Resistensi

(Robbins dan Judge, 2008:344) menyebutkan ada berbagai penggerak utama resistensi terhadap perubahan dan dikelompokkan menurut sumber-sumbernya, yaitu:

##### 1) Sumber-sumber Individual

**Kebiasaan:** Untuk menghadapi kompleksitas kehidupan, seseorang menggunakan kebiasaan atau respon yang telah terprogram. Namun, ketika dihadapkan pada perubahan, kecenderungan untuk merespon sesuai dengan cara seseorang yang biasa ini menjadi salah satu sumber resistensi.

**Rasa Aman:** Orang yang memiliki kebutuhan akan rasa aman yang besar cenderung menolak perubahan karena hal tersebut mengancam rasa aman mereka.

**Faktor-faktor Ekonomi:** Berbagai perubahan dalam tugas pekerjaan atau rutinitas pekerjaan yang telah pasti bisa menyebabkan munculnya ketakutan ekonomis jika orang khawatir bahwa mereka tidak akan mampu menunaikan pekerjaan atau rutinitas baru mereka seperti standar sebelumnya, khususnya bila upah yang akan mereka terima terkait erat dengan produktivitas.

Takut pada Hal yang Belum Diketahui: perubahan tak ubah seperti ambiguitas dan ketidakpastian mengenai hal yang belum diketahui.

Pemrosesan Informasi yang Selektif: individu bersalah karena secara selektif memproses informasi guna membuat persepsi mereka tetap utuh. Mereka mendengar apa yang ingin mereka dengar serta mengabaikan informasi yang mengubah dunia yang sudah mereka ciptakan. Baran dalam Morrisan dkk (2010:71) menambahkan bahwa ketika seseorang telah melakukan penerimaan informasi selektif maka akan terjadi ingatan selektif, di mana seseorang tidak akan mudah lupa atau sangat mengingat pesan-pesan yang sesuai dengan sikap atau kepercayaan yang sudah dimiliki sebelumnya. Kemudian terjadi persepsi selektif, di tahap akhir ini orang akan menginterpretasikan setiap pesan yang diterimanya sesuai dengan sikap dan kepercayaan yang sudah dimiliki sebelumnya.

## 2) Sumber-sumber Organisasional

Inersia Struktural: organisasi memiliki mekanisme tertentu-seperti proses seleksi dan regulasi formal-untuk menciptakan stabilitas. Ketika suatu organisasi dihadapkan pada perubahan, inersia struktural bertindak selaku sebuah kekuatan penyeimbang yang mencoba mempertahankan stabilitas.

Fokus Perubahan yang Terbatas: organisasi terbangun dari sejumlah subsistem yang saling bergantung. Satu subsistem tidak bisa diubah tanpa mempengaruhi yang lain. Jadi, perubahan terbatas pada beberapa subsistem cenderung dinafikan oleh sistem yang lebih besar.

Inersia Kelompok: bahkan bila individu-individu ingin mengubah perilaku mereka, berbagai norma kelompok bisa bertindak sebagai penghambat.

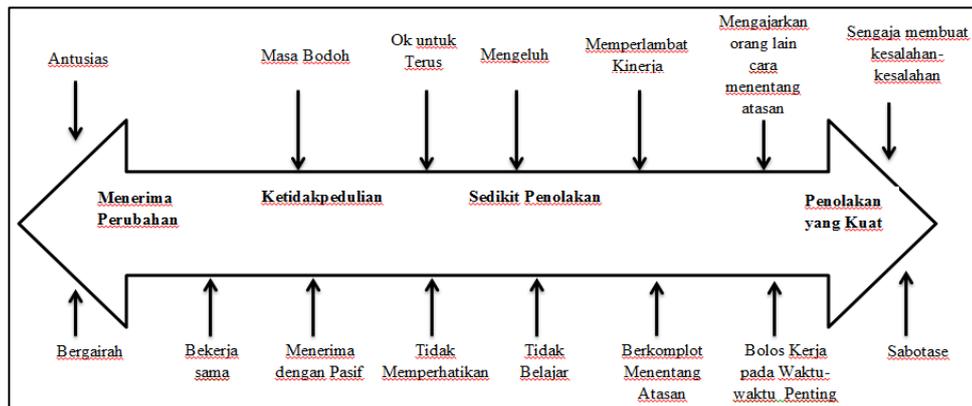
Ancaman Terhadap Keahlian: perubahan dalam pola-pola organisasional bisa mengancam kedudukan istimewa suatu kelompok ahli tertentu.

Ancaman Terhadap Relasi Kuasa yang Sudah Mapan: setiap redistribusi wewenang pengambilan keputusan dapat mengancam relasi kuasa yang sudah lama ada di dalam organisasi.

Ancaman Terhadap Pengalokasian Sumber Daya yang Sudah Mapan: kelompok-kelompok dalam organisasi yang mengendalikan sumber daya dalam proporsi yang besar sering kali melihat perubahan sebagai suatu ancaman. Mereka cenderung merasa puas dengan apa yang sudah berjalan.

c. Bentuk dan Sifat Resistensi

Suatu akibat pasti ada penyebabnya, begitu pula dengan resistensi atau penolakan. Sebagian besar ketakutan, kecemasan, atau penolakan apapun yang muncul dipicu oleh perubahan-perubahan di dalam rutinitas, pola, dan kebiasaan (Ivancevich dkk, 2007:294). Menurut Goldstein dalam Ivancevich dkk (2007:295) bentuk-bentuk dari resistensi dapat digambarkan seperti Gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Bentuk-bentuk Resistensi**

Sumber: Goldstein dalam Ivancevich dkk (2007: 295)

Uha (2014:76) berpendapat resistensi dapat bersifat jelas atau tersembunyi.

Resistensi bersifat jelas dilakukan melalui memo, rapat, pertukaran satu per satu, dan sarana umum lainnya, sedangkan resistensi bersifat tersembunyi dapat berjalan tanpa pemberitahuan sampai merusak proyek perubahan.

Saiyadain dalam Wibowo (2008:134) mendiagnosis adanya tiga macam resistensi yaitu: resistensi teknis, resistensi politis, resistensi kultural.

d. Tingkatan Resistensi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2008:131) ada beberapa tingkatan resistensi dari yang paling lemah sampai yang paling kuat adalah sebagai berikut:

1) *Acceptance* (penerimaan)

*Acceptance* adalah kesediaan menerima perubahan yang ditunjukkan oleh adanya sikap antusias, kesediaan bekerja sama, kerjasama di bawah tekanan manajemen, kesediaan menerima, pengunduran diri secara pasif dan sikap mengabaikan.

2) *Indifference* (tidak acuh)

*Indifference* adalah sikap tidak acuh yang ditunjukkan oleh sikap apatis, hilangnya minat terhadap pekerjaan, bekerja hanya jika diperintah dan merosotnya perilaku. Karyawan bersikap tidak peduli atas keinginan untuk dilakukannya perubahan oleh manajemen.

3) *Passive resistance* (resistensi pasif)

Resistensi secara pasif ditunjukkan oleh adanya sikap tidak mau belajar, melakukan protes, bekerja berdasar aturan, dan melakukan kegiatan sedikit mungkin. Dalam resistensi pasif, karyawan melakukan penolakan terhadap perubahan dengan tidak berbuat sesuatu.

4) *Active resistance* (resistensi aktif)

Resistensi secara aktif dilakukan dengan cara melakukan pekerjaan dengan lebih lambat, memperpanjang waktu istirahat kerja dan meninggalkan pekerjaan, melakukan kesalahan, mengganggu dan sengaja melakukan sabotase. Karyawan melakukan tindakan aktif untuk menolak adanya perubahan.

e. Mengatasi Resistensi

Kotter dan Schlesinger dalam Robbins dan Judge (2008:345-347) menjelaskan ada tujuh taktik yang disarankan untuk digunakan oleh para agen perubahan dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan, diantaranya:

1) Komunikasi

Resistensi dapat dikurangi melalui komunikasi dengan para karyawan untuk membantu mereka melihat logika (alasan) dari suatu perubahan. Komunikasi dapat mengurangi resistensi pada dua tingkat. Pertama, komunikasi menghilangkan efek dari kesalahan informasi dan komunikasi yang buruk: Jika karyawan menerima fakta yang utuh dan mampu

menjernihkan segala kesalahpahaman yang mereka miliki, resistensi akan menurun. Kedua, komunikasi dapat membantu “menjual” perubahan.

2) Partisipasi

Sulit bagi siapapun melawan keputusan untuk berubah jika mereka ikut terlibat di dalamnya. Sebelum melakukan perubahan, mereka yang menentang perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Membangun dukungan dan komitmen

Para agen perubahan dapat menawarkan upaya-upaya pendukung untuk mengurangi resistensi. Bilamana ketakutan dan kecemasan karyawan tinggi, konseling dan terapi karyawan, pelatihan keterampilan baru, atau cuti pendek berbayar bisa memudahkan penyesuaian. Memompa semangat karyawan juga dapat membantu mereka untuk berkomitmen secara emosional terhadap perubahan ketimbang menerima status quo.

4) Negoisasi

Cara lain bagi agen perubahan untuk mengatasi potensi resistensi terhadap perubahan adalah dengan menawarkan sesuatu yang bernilai demi memperkecil resistensi. Sebagai contoh, jika resistensi muncul dari beberapa individu yang kuat, paket imbalan tertentu dapat dapat dinegosiasikan agar kebutuhan individu mereka terpenuhi.

5) Manipulasi dan kooptasi

Manipulasi mengacu pada upaya-upaya untuk mempengaruhi secara tersembunyi. Memelintir dan mendistorsi fakta agar tampak lebih menarik, menyembunyikan informasi yang tidak diinginkan, dan membuat rumor palsu agar karyawan menerima suatu perubahan adalah beberapa contoh manipulasi. Kooptasi, di sisi lain, adalah bentuk manipulasi sekaligus partisipasi. Kooptasi berusaha “menyogok” pemimpin para kelompok-kelompok resisten dengan memberi mereka peran kunci dalam keputusan perubahan.

6) Memilih orang yang menerima perubahan

Riset menunjukkan bahwa kemampuan untuk mudah menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan terkait dengan kepribadian. Tampaknya, orang yang paling mudah menyesuaikan diri dengan perubahan adalah mereka yang terbuka terhadap pengalaman, memandang positif perubahan, bersedia menerima risiko, dan fleksibel dalam perilaku.

7) Koersi

Penerapan ancaman atau paksaan langsung kepada orang-orang yang menentang. Contoh-contoh koersi lainnya mencakup ancaman pemindahan, hangusnya kesempatan promosi, evaluasi kinerja negative, dan surat rekomendasi buruk.

f. Pemogokan

Pemogokan adalah tindakan yang bersifat sementara dan secara bersama-

sama berusaha menghentikan pelayanan karyawan kepada majikan dengan maksud untuk memperoleh kelonggaran yang lebih besar dalam kaitannya dengan pekerjaan (Swasto, 2011:116). Berikut adalah jenis-jenis pemogokan:

- 1) Pemogokan demi pengakuan (*Recognition Strike*) adalah pemogokan yang memaksa majikan untuk mengakui dan berhubungan dengan serikat buruh.
- 2) Pemogokan ekonomis (*Economic Strike*) adalah pemogokan khas, yang didasarkan atas suatu tuntutan untuk gaji, jam kerja, dan kondisi kerja yang lebih baik daripada yang mau diberikan oleh majikan.
- 3) Pemogokan yurisdiksional (*Jurisdictional Strike*) jika dua serikat buruh berdebat tentang serikat buruh mana yang memiliki yurisdiksi (kekuasaan hukum) atau suatu jenis kerja dan mencoba untuk memberikan tekanan atas majikan untuk memberikannya kepada serikat buruh yang satu atau yang lain, suatu pemogokan yurisdiksional mungkin timbul.
- 4) Pemogokan liar (*Wildcat Strike*) pemogokan liar adalah jenis penghentian kerja yang cepat, tiba-tiba dan tidak sah. Pemogokan semacam ini tidak direstui oleh kepemimpinan serikat buruh dan bertentangan dengan persetujuan perburuhan. Pemogokan-pemogokan itu kadang-kadang dipandang sebagai suatu bentuk "perundingan fraksional" oleh suatu sub kelompok karyawan yang belum mencapai kepuasan melalui pemrosesan keluhan atau prosedur-prosedur perundingan kolektif yang biasa.
- 5) Aksi duduk (*Sit-down Strike*) jika para karyawan mogok tetapi tetap pada pekerjaan mereka dalam pabrik. Pemogokan ini tidak sah karena merupakan pelanggaran atas harta milik pribadi.
- 6) Pemogokan karena simpati/setia kawan (*Sympathy Strike*) jika serikat buruh lain yang bukan bagian dari pemogokan yang asli sepakat untuk mogok karena simpati/setia kawan pada serikat buruh yang asli, maka ini disebut "pemogokan karena simpati/setia kawan".

g. *Lock out*

Menurut pasal 146 ayat 1 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

## 5. Perselisihan Hubungan Industrial

Tidak selamanya di dalam suatu hubungan dapat berjalan mulus. Terkadang jalan berliku menghampiri dan tak dapat dihindarkan. Begitu pula di dalam hubungan industrial, adakalanya juga bisa terjadi pertentangan-pertentangan, perbedaan-perbedaan atau konflik, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial (Ugo dan Pujiyo, 2012:24).

### a. Definisi Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan mengenai perselisihan hubungan industrial telah tercantum dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, atau biasa disingkat UUPPHI. Ugo dan Pujiyo (2012:25) mengatakan aturan hukum untuk menyelesaikan segala perselisihan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan atau hukum acaranya telah diatur dalam UUPPHI. Undang-undang inilah yang menjadi pedoman. Menurut UUPPHI dalam Pasal 1 Ayat 1, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

### b. Jenis-jenis Perselisihan

Menurut UUPPHI terdapat empat jenis perselisihan di dalam hubungan industrial di antaranya:

#### 1) Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian tersebut ataupun menyalahi ketentuan hukum (Soepomo, 2001:203). Perselisihan hak juga

disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan tentang hal-hal yang telah diatur atau telah ada dasar hukumnya (Ugo dan Pujiyo, 2012:27).

2) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh ditentukan kepada pihak majikan (Soepomo, 2001:203).

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. Jenis perselisihan ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi dan mengundang banyak masalah, karena permasalahan PHK bagi buruh adalah masalah pengakhiran pendapatan yang buruh peroleh (Ugo dan Pujiyo, 2012:39).

4) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 1 Ayat 5 UUPPHI menyebutkan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan UUPPHI dalam BAB II tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat 4 cara yang dapat ditempuh dalam

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

1) Bipartit

Pasal 1 Ayat 10 UUPPHI menyatakan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Ugo dan Pujiyo (2012:54) berpendapat bahwa perundingan bipartit menguntungkan pekerja/buruh dan pengusaha, karena tidak ada pihak ketiga yang tahu apabila ada perselisihan, sehingga nama baik kedua belah pihak masih terjaga.

2) Mediasi

Pasal 1 Ayat 11 UUPPHI menyatakan mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Matthiessen dalam Wirawan (2010:199) mendefinisikan mediasi sebagai proses di mana pihak ketiga yang netral memfasilitasi non-permusuhan, pendekatan kolaboratif untuk menyelesaikan konflik dan masalah komunikasi antara dua pihak atau lebih dengan cara pemberdayaan produktif.

3) Konsiliasi

Pasal 1 Ayat 13 UUPPHI menyatakan konsiliasi adalah penyelesaian

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

#### 4) Arbitrase

Pasal 1 Ayat 15 UUPPHI menyatakan arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Menurut Moore dalam Wirawan (2010:214) arbitrase adalah proses penyelesaian konflik sukarela di mana pihak-pihak yang terlibat konflik meminta bantuan pihak ketiga yang imparial dan netral untuk membuat keputusan mengenai objek konflik. Keluaran dari keputusan arbitrase bisa bersifat nasihat dan tidak mengikat atau juga bisa berupa keputusan yang mengikat pihak-pihak yang terlibat konflik.

### 6. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Negara Indonesia merupakan negara hukum. Pernyataan tersebut jelas tertuang dalam landasan yuridis yang telah diamandemenkan di Pasal 1 Ayat 3 Undang-undang Dasar 1945 “Negara Indonesia adalah negara hukum.”. Nasution (2015: 82) berpendapat juga bahwa Indonesia ialah negara yang berdasar atas hukum (*rechtsstaat*) tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*machtsstaat*). Menurut Yamin dalam (Widodo, *et al* 2015: 134) negara hukum dalam penjelasan Undang-undang 1945 adalah warga Indonesia dalam suasana kemerdekaan yang dikuasai semata-mata oleh peraturan negara berupa peraturan perundang-undangan yang dibuatnya sendiri. Dapat disimpulkan bahwa hukum memiliki kekuasaan yang tertinggi berupa peraturan perundang-undangan di Negara Indonesia.

Peraturan perundang-undangan menurut Attamimi dalam (Astawa dan Na'a, 2008: 16) adalah semua peraturan hukum yang berlaku umum dan mengikat rakyat, biasanya disertai sanksi, yang dibuat oleh lembaga-lembaga tertentu dan menurut prosedur yang berlaku pula. Peraturan perundang-undangan juga memiliki sifat-sifat khusus. Beberapa sifat yang dimiliki peraturan perundang-undangan secara teoretikal adalah norma hukum, berlaku keluar, bersifat umum dalam arti luas, bersifat futuristik, berlaku terus menerus, dan bersifat hierarkis (Syafudin dalam Astawa dan Na'a, 2008: 18), dalam penjelasan berikutnya (Rahardjo dalam Astawa dan Na'a, 2008: 19) suatu peraturan perundang-undangan menghasilkan peraturan yang memiliki ciri-ciri, bersifat umum dan komprehensif, bersifat universal, dan memiliki kekuatan untuk mengoreksi dan memperbaiki dirinya sendiri.

Semua sifat dan ciri peraturan perundang-undangan Negara Indonesia sudah terjadi pasca kemerdekaan, lebih tepatnya ketika Presiden Soekarno akan lengser dari jabatannya sebagai presiden, salah satunya adalah bersifat hierarkis. Tabel 2.2 menjelaskan tentang evolusi hierarki peraturan perundang-undangan mulai dari tahun 1966-2011, dan kini Negara Indonesia mengacu pada Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagai hierarki peraturan perundang-undangan yang baru. Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan disahkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, serta diundangkan pada 12 Agustus 2011.

Tabel 2.2 Evolusi Hierarki Peraturan Perundang-undangan (1966-2011)

No.	Nama Peraturan Perundang-undangan	Hierarki Peraturan Perundang-undangan
1.	Ketetapan MPRS No. XX/MPRS/1966 tentang Memorandum DPRGR mengenai Sumber Tertib Hukum Republik Indonesia dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;</li> <li>2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;</li> <li>3. Undang-undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang;</li> <li>4. Peraturan Pemerintah;</li> <li>5. Keputusan Presiden; dan</li> <li>6. Peraturan-peraturan Pelaksanaan Lainnya seperti Peraturan Menteri, Instruksi Menteri, dan lainnya.</li> </ol>
2.	Ketetapan MPR RI No. III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;</li> <li>2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia;</li> <li>3. Undang-undang;</li> <li>4. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang;</li> <li>5. Peraturan Pemerintah;</li> <li>6. Keputusan Presiden; dan</li> <li>7. Peraturan Daerah.</li> </ol>
3.	Undang-undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;</li> <li>2. Undang-undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang;</li> <li>3. Peraturan Pemerintah;</li> <li>4. Peraturan Presiden;</li> <li>5. Peraturan Daerah; <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Peraturan Daerah Provinsi dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi bersama dengan gubernur;</li> </ol> </li> </ol>

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Nama Peraturan Perundang-undangan	Hierarki Peraturan Perundang-undangan
		b. Peraturan Daerah kabupaten/kota dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota bersama bupati/walikota; c. Peraturan Desa/peraturan yang setingkat, dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya bersama dengan kepala desa atau nama lainnya.
4.	Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.	1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; 3. Undang-undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang; 4. Peraturan Pemerintah; 5. Peraturan Presiden; 6. Peraturan Daerah Provinsi; dan 7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Sumber: Pusat Data Hukumonline dalam Syamsuddin (2013, 29-30)

Salah satu jenis peraturan perundang-undangan adalah undang-undang. Definisi dari undang-undang dalam Pasal 1 poin 3 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden. Bisa dibidang Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden tidak bisa membuat undang-undang sendiri.

Undang-undang yang telah dibuat harus memiliki suatu materi muatan yang didefinisikan sebagai isi kandungan atau substansi yang dimuat (atau

yang menjadi muatan) dalam peraturan perundang-undangan (Attamimi dalam Astawa dan Na'a, 2008: 90). Menurut Manan dalam (Astawa dan Na'a, 2008: 99) beberapa materi muatan yang ada dalam undang-undang tersebut harus menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak dasar dan hak-hak asasi manusia serta berkaitan dengan kepentingan atau kewajiban orang banyak. Contoh dari undang-undang yang memiliki materi muatan tersebut adalah undang-undang yang menyangkut masalah buruh.

**Tabel 2.3 Undang-undang di Bidang Perburuhan**

No.	Nomor dan Tahun	Substansi Pengaturan
1.	Stb. No.225 Tahun 1930	Undang-undang Uap (stoom Ordonantie 1930)
2.	23 Tahun 1948	Pengawasan Perburuhan
3.	3 Tahun 1951	Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia
4.	18 Tahun 1956	Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-dasar Dari Pada Hak Untuk Berorganisasi Dan Berunding Bersama
5.	80 Tahun 1957	Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya
6.	3 Tahun 1961	Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 Mengenai Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan Dan Kantor-kantor
7.	3 Tahun 1969	Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.120 Mengenai Hygiene Dalam Perniagaan Dan Kantor-kantor
8.	1 Tahun 1970	Keselamatan Kerja
9.	7 Tahun 1981	Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan

Lanjutan Tabel 2.3

No.	Nomor dan Tahun	Substansi Pengaturan
10.	7 Tahun 1984	Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women)
11.	11 Tahun 1992	Dana Pensiun
12.	5 Tahun 1998	Pengesahan Convention Against Torture And Other Cruel, Inhuman Or Degrading Treatment Or Punishment (Konvensi Menentang Penyiksaan Dan Perlakuan Atau Penghukuman Lain Yang Kejam, Tidak Manusiawi, Atau Merendahkan Martabat Manusia)
13.	13 Tahun 1998	Kesejahteraan Lanjut Usia
14.	19 Tahun 1999	Pengesahan ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa)
15.	20 Tahun 1999	Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja)
16.	21 Tahun 1999	Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan)
17.	29 Tahun 1999	Pengesahan International Convention On The Elimination Of All Forms Of Racial Discrimination 1965 (Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial 1965)
18.	39 Tahun 1999	Hak Asasi Manusia
19.	1 Tahun 2000	Pengesahan ILO Convention No.182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak)
20.	21 Tahun 2000	Serikat Pekerja/serikat Buruh

Lanjutan Tabel 2.3

No.	Nomor dan Tahun	Substansi Pengaturan
21.	18 Tahun 2002	Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
22.	13 Tahun 2003	Ketenagakerjaan
23.	19 Tahun 2003	Badan Usaha Milik Negara
24.	2 Tahun 2004	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
25.	32 Tahun 2004	Pemerintahan Daerah
26.	33 Tahun 2004	Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah
27.	37 Tahun 2004	Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
28.	40 Tahun 2004	Sistem Jaminan Sosial Nasional
29.	1 Tahun 2005	Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
30.	2 Tahun 2005	Penetapan Perppu No. 1 Tahun 2005 Tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi UU
31.	11 Tahun 2005	Pengesahan International Covenant On Economic Social And Cultural Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Ekonomi Sosial Dan Budaya)
32.	12 Tahun 2005	Pengesahan International Covenant On Civil And Political Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Sipil Dan Politik)
33.	13 Tahun 2006	Perlindungan Saksi Dan Korban
34.	11 Tahun 2008	Informasi Dan Transaksi Elektronik
35.	14 Tahun 2008	Keterbukaan Informasi Publik
36.	15 Tahun 2009	Pengesahan Protocol Against The Smuggling Of Migrants By Land, Sea And Air, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime (Protokol Menentang Penyelundupan Migran Melalui Darat, Laut, Dan Udara, Melengkapi Konvensi Pers
37.	25 Tahun 2009	Pelayanan Publik

Lanjutan Tabel 2.3

No.	Nomor dan Tahun	Substansi Pengaturan
38.	36 Tahun 2009	Kesehatan
39.	48 Tahun 2009	Kekuasaan Kehakiman
40.	12 Tahun 2011	Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
41.	19 Tahun 2011	Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas)
42.	24 Tahun 2011	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
43.	6 Tahun 2012	Pengesahan International Convention On The Protection Of The Right Of All Migrant Workers And Members Of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya)
44.	9 Tahun 2012	Pengesahan Optional Protocol To The Convention On The Rights Of The Child On The Involvement Of Children In Armed Conflict (Protokol Opsional Konvensi Hak-hak Anak Mengenai Keterlibatan Anak Dalam Konflik Bersenjata)

Sumber: jdih.kemnaker.go.id (data diolah, 2018)

Tabel 2.3 menjelaskan bahwa banyak sekali undang-undang yang berkaitan dengan buruh dimulai dari zaman sebelum kemerdekaan hingga masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono. Salah satu undang-undang membahas hak buruh dan adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hampir semua hak normatif buruh baik sebelum bekerja, ketika bekerja, sampai dengan setelah bekerja terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kristianto dan Zen, 2009: 230).

Sebuah undang-undang tidak bisa berjalan sendiri, karena undang-undang hanya memuat garis besar dari suatu pengaturan dan harus diterjemahkan oleh peraturan pemerintah. Astawa dan Na'a (2008: 65) prinsipnya peraturan pemerintah dibentuk presiden hanya untuk melaksanakan undang-undang. Maksud dari melaksanakan undang-undang adalah bahwa peraturan pemerintah hanya berisi ketentuan lebih lanjut (rincian) dari ketentuan-ketentuan yang telah ada dalam undang-undang. Berikut ini di Tabel 2.4 adalah peraturan pemerintah yang berkaitan di bidang perburuhan.

**Tabel 2.4 Peraturan Pemerintah di bidang Perburuhan di Indonesia**

No.	Nomor dan Tahun	Substansi Pengaturan
1.	21 Tahun 1954	Penetapan Peraturan Istirahat Buruh
2.	7 Tahun 1973	Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan Dan Penggunaan Pestisida
3.	13 Tahun 1975	Pengangkutan Zat Radioaktif
4.	34 Tahun 1977	Pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja
5.	8 Tahun 1981	Perlindungan Upah
6.	19 Tahun 1990	Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Sosial Tenaga Kerja menjadi Perusahaan Perseroan (Persero)
7.	69 Tahun 1991	Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun, Veteran, Perintis Kemerdekaan Beserta Keluarganya.
8.	71 Tahun 1991	Latihan Kerja
9.	32 Tahun 1994	Visa, Izin, Masuk dan Izin Keimigrasian
10.	43 Tahun 1998	Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat
11.	106 Tahun 2000	Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan dalam Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan
12.	149 Tahun 2000	Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon Uang Tebusan Pensiun Dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua
13.	39 Tahun 2001	Penyelenggaraan Dekonsentrasi
14.	26 Tahun 2002	Keselamatan Pengangkutan Zat Radioaktif

Lanjutan Tabel 2.4

No.	Nomor dan Tahun	Substansi Pengaturan
15.	27 Tahun 2002	Pengelolaan Limbah Radioaktif
16.	5 Tahun 2003	Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Yang Diterima Oleh Pekerja Sampai Dengan Sebesar Upah Minimum Propinsi Atau Upah Minimum Kabupaten/kota
17.	23 Tahun 2004	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
18.	41 Tahun 2004	Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-hoc Pada Mahkamah Agung
19.	8 Tahun 2005	Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit
20.	18 Tahun 2005	Perubahan Atas PP No. 32 Tahun 1994 tentang Visa Izin Masuk dan Izin Keimigrasian
21.	31 Tahun 2006	Sistem Pelatihan Kerja Nasional
22.	15 Tahun 2007	Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
23.	41 Tahun 2007	Organisasi Perangkat Daerah
24.	7 Tahun 2008	Dekonsentrasi Dan Tugas Pembantuan
25.	9 Tahun 2008	Tata Cara Dan Mekanisme Pelayanan Terpadu Bagi Saksi Dan/Atau Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang
26.	46 Tahun 2008	Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit
27.	61 Tahun 2010	Pelaksanaan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik
28.	33 Tahun 2012	Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif
29.	50 Tahun 2012	Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
30.	65 Tahun 2012	Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
31.	97 Tahun 2012	Retribusi Pengendalian Lalu Lintas Dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
32.	101 Tahun 2012	Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan
33.	3 Tahun 2013	Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
34.	4 Tahun 2013	Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah

Lanjutan Tabel 2.4

No.	Nomor dan Tahun	Substansi Pengaturan
35.	5 Tahun 2013	Tata Cara Penilaian Dan Penetapan Mitra Usaha Dan Pengguna Perseorangan
36.	28 Tahun 2013	Subsidi dan Iuran Pemerintah dalam Penyelenggaraan Asuransi Kesehatan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penerima Pensiun
37.	33 Tahun 2013	Perluasan Kesempatan Kerja
38.	82 Tahun 2013	Modal Awal Untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan
39.	83 Tahun 2013	Modal Awal Untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
40.	85 Tahun 2013	Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
41.	86 Tahun 2013	Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial
42.	87 Tahun 2013	Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Kesehatan
43.	88 Tahun 2013	Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Bagi Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
44.	89 Tahun 2013	Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991 Tentang Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun, Veteran, Perintis Kemerdekaan Beserta Keluarganya
45.	90 Tahun 2013	Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2003 Tentang Subsidi Dan Iuran Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Asuransi Kesehatan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Penerima Pensiun
46.	99 Tahun 2013	Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Sumber: jdih.kemnaker.go.id (data diolah, 2018)

Tahun 2015 pemerintah mengesahkan sebuah peraturan pemerintah baru yang berkaitan dengan perburuhan dan merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Bagian konsideran

Menimbang dalam Peraturan Pemerintah tersebut menjelaskan bahwa, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan.

Salah satu poin yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 adalah Penetapan upah minimum untuk buruh yang bekerja kurang dari satu tahun. Suatu upah yang dibayar kepada buruh menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$$

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Keterangan:

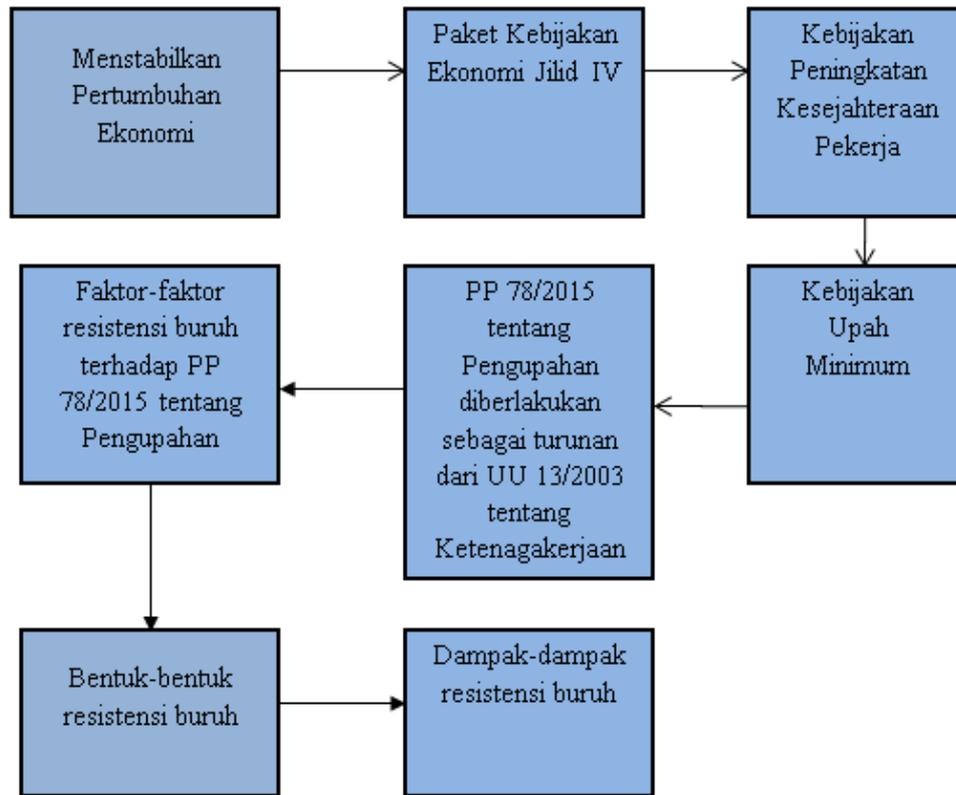
UM<sub>n</sub> : Upah minimum yang akan ditetapkan.

UM<sub>t</sub> : Upah minimum tahun berjalan.

Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.

Δ PDBt : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

**C. Kerangka Pemikiran**



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data diolah 2016

Sekarang dalam Sugiyono (2006:65) mengatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2006:66) menjelaskan, kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Bisa disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah model konseptual sementara tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang menjadi objek permasalahan.



Berdasarkan permasalahan yang ada, yakni terkait resistensi buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan tinjauan pustaka maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti Gambar 2.2. Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri mengatakan bahwa kondisi perekonomian mengalami tekanan dan ingin menstabilkan pertumbuhan ekonomi. Cara yang ditempuh adalah dengan mengeluarkan paket kebijakan ekonomi jilid IV.

Dia menjelaskan, sebagaimana diketahui kondisi perekonomian saat ini tengah menghadapi tekanan dan ujian yang sangat berat. Bukan hanya Indonesia, tetapi hampir semua negara mengalami kondisi perlambatan ekonomi ini. "Pemerintah, dalam menghadapi situasi ini terus berupaya menstabilkan pertumbuhan ekonomi dengan memberlakukan salah satu paket kebijakan ekonomi jilid IV, yang tujuannya adalah merangsang dunia investasi untuk berusaha di Indonesia," kata dia ([bisnis.liputan6.com](http://bisnis.liputan6.com)).

Hadirnya paket kebijakan ekonomi jilid IV memiliki tujuan yang lain, salah satunya meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan pemberlakuan formula upah

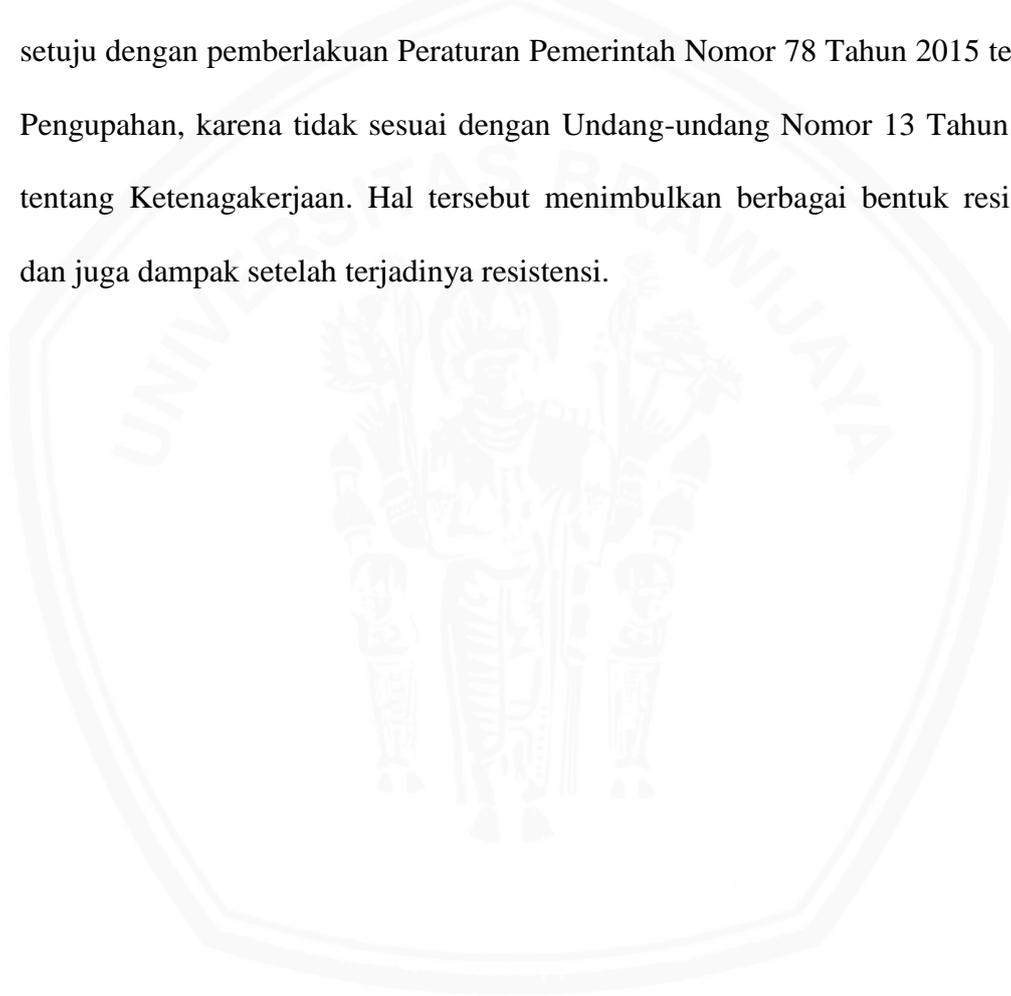
Presiden Joko Widodo yang diwakilkan para menterinya dalam kabinet kerja hari ini merilis paket kebijakan ekonomi jilid IV. Dalam paket tersebut, kebijakan lebih difokuskan pada persoalan upah buruh, kredit usaha rakyat (KUR), hingga lembaga pembiayaan ekspor. Menteri Koordinator bidang Perekonomian Darmin Nasution menjelaskan, pemerintah memutuskan untuk menetapkan formula penentuan yang sederhana dan jelas untuk upah minimum provinsi (UMP). Ini bertujuan agar terbuka lapangan kerja seluas-luasnya dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. ([ekbis.sindonews.com](http://ekbis.sindonews.com))

Formula tersebut merupakan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sudah ditunggu sejak 12 tahun lalu akhirnya terbit 23 Oktober 2015. PP ini merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah dibahas sejak pemerintah sebelumnya. Dalam PP ini diatur soal rumus penetapan upah minimum provinsi (UMP).

Selain itu, juga akan dibuat peraturan turunannya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur struktur skala upah, THR, KHL hingga uang *service*. "Formula kenaikan upah tiap tahun ini bertujuan untuk menjaga upah buruh tidak anjlok dan tidak timpang antar daerah. Perlunya para serikat buruh untuk memahami formula ini yang tertuang dalam PP Pengupahan sebagai jaring pengaman," kata Haiyani Rumondang Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial (PHI) dan Jaminan Sosial (Jamsos) Kementerian Ketenagakerjaan ([www.beritasatu.com](http://www.beritasatu.com))

Para buruh yang tergabung dalam organisasi serikat, termasuk SPBI Malang tidak setuju dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, karena tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut menimbulkan berbagai bentuk resistensi dan juga dampak setelah terjadinya resistensi.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus dengan penelitian kualitatif. Metode studi kasus menghendaki suatu kajian yang rinci, mendalam, menyeluruh atas objek tertentu yang biasanya relatif kecil selama kurun waktu tertentu termasuk lingkungannya (Umar, 2010:8-9). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Meolong, 2011:6).

Peneliti menggunakan metode studi kasus karena metode ini menghendaki kajian yang mendalam serta objek yang diteliti relatif kecil. Penelitian kualitatif digunakan oleh peneliti karena menurut Purhantara (2010:10) di penelitian kualitatif peneliti akan lebih banyak berinteraksi dengan fakta yang diteliti. Maka dari itu karena resistensi buruh merupakan suatu fakta social yang terjadi maka penelitian kualitatif sangat cocok.

#### **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini meneliti buruh yang terdaftar sebagai anggota serikat buruh Solidaritas Persatuan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang yang melakukan resistensi atas diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - a. Faktor-faktor resistensi menurut teori dari Robbins dan Judge
2. Bentuk-bentuk resistensi yang dilakukan oleh buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - a. Bentuk-bentuk resistensi menurut teori dari Goldstein
  - b. Bentuk-bentuk resistensi berdasarkan penelitian terdahulu
3. Dampak dari resistensi yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - a. Dampak sosial

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di dua tempat, yaitu SPBI di Jalan Teluk Grajakan nomor 9 Kecamatan Blimbing, Kota Malang dan Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Malang di Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai 3, Jalan. Mayjen Sungkono, Arjowinangun, Kota Malang,. Alasan pemilihan lokasi penelitian di SPBI adalah karena beberapa buruh yang tergabung dalam SPBI melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sedangkan pemilihan di Disnaker Kota Malang karena memiliki salah satu misi yaitu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketengangan dalam bekerja, serta meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.

## D. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data ini tidak tersedia, sebab sebelumnya belum pernah ada riset sejenis atau hasil riset sejenis sudah kadaluarsa (Istijanto, 2005:32). Secara umum, dalam penelitian kualitatif alat pengumpulan data yang paling sering digunakan adalah wawancara, pengamatan lapangan, dan telaah dokumentasi (Sarosa, 2012:37).

Pemilihan subjek penelitian menggunakan metode *purposive sampling* yang artinya metode ini dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel itu (Nasution, 2012:98). Pendapat yang hampir sama dikatakan Babbie (2016:196) *purposive sampling* adalah contoh *nonprobability sampling* di mana unit yang akan diamati dipilih atas dasar penilaian peneliti tentang mana yang akan menjadi yang paling bermanfaat atau perwakilan. Bisa disimpulkan bahwa *purposive sampling* adalah metode yang dilakukan dengan cara mengambil orang-orang yang akan dijadikan sampel penelitian berdasarkan penilaian dari peneliti itu sendiri. Subjek yang dipilih peneliti sebagai informan adalah:

1. Ketua SPBI Malang;

2. Perwakilan sepuluh buruh dari berbagai perusahaan yang menjadi anggota SPBI yang telah melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
3. Perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang menangani masalah perburuhan.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain (Istijanto, 2010:33). Melihat definisi sebelumnya, maka data sekunder yang akan diperoleh untuk penelitian ini adalah data yang bersumber dari SPBI, Penelitian terdahulu, Badan Pusat Statistik, berita media masa, dan data lainnya yang menunjang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara**

Menurut Sanusi (2014:105) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Salah satu teknik ini sangat penting ketika akan melakukan penelitian. Tanpa wawancara penelitian akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden (Narbuko dan Achmadi, 2013:83).

### **2. Dokumentasi**

Dokumen adalah segala catatan baik berbentuk catatan dalam bentuk *hardcopy* atau *softcopy* (Sarosa, 2012:62). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011:338) dokumentasi adalah 1 pengumpulan, pemilihan,

pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan; 2 pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan (seperti gambar, kutipan, guntingan koran, dan bahan referensi lain). Segala bentuk catatan *hardcopy* atau *softcopy* yang berkaitan dengan penelitian seperti undang-undang, peraturan pemerintah, berita media masa, dan foto akan menjadi bahan dokumentasi.

### 3. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Narbuko dan Achmadi, 2013:70). Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku. Observasi non-perilaku meliputi (1) catatan, (2) kondisi fisik, dan (3) proses fisik. Observasi perilaku terdiri atas (1) nonverbal, (2) bahasa, dan (3) ekstrasabahasa (Sanusi, 2014:111).

Bentuk observasi yang digunakan adalah observasi nonpartisipan. Herdiansyah (2015:145) menjelaskan bahwa observasi nonpartisipan adalah observasi yang dilakukan di mana *observer* melakukan pengamatan di luar *observee*/subjek.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial (Sanusi, 2014:67). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut:

### 1. Peneliti

Peneliti merupakan elemen terpenting di dalam penelitian kualitatif karena

peneliti harus terjun langsung ke lapangan. Peneliti merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data analisis, penafsir data, dan pada akhirnya peneliti menjadi pelapor hasil penelitiannya (Moleong, 2011:168).

## **2. Panduan wawancara**

Wawancara yang akan dilakukan harus menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara. Pertanyaan yang ditanyakan kepada responden mengikuti panduan yang telah dibuat sebelumnya. Pewawancara perlu menyampaikan pertanyaan dengan sejelas-jelasnya dan sesederhana mungkin dan tidak menyimpang dari panduan wawancara (Nazir, 2011:194 dan 196).

## **3. Studi dokumentasi**

Sebuah penelitian kualitatif memerlukan dokumentasi untuk dianalisis. Dokumentasi yang dianalisis bisa berasal dari diri sendiri atau orang lain. Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek (Herdiansyah, 2011:143)

## **G. Keabsahan Data**

Data yang terkumpul sebagai penunjang penelitian haruslah dilakukan pemeriksaan agar data yang didapat merupakan data yang absah. Moleong (2014:324-344) menetapkan keabsahan data memerlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan oleh empat kriteria, diantaranya *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

## 1. *Credibility*

Menggantikan konsep validitas internal dari kuantitatif. Dua fungsi dari kriteria ini adalah melaksanakan inkuiri sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan yang terakhir untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Teknik pemeriksaan yang dilakukan adalah dengan:

### a. Perpanjangan Keikutsertaan

Artinya adalah peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Tujuan dari teknik ini adalah membatasi gangguan dari dampak peneliti pada konteks, membatasi kekeliruan peneliti, mengkompensasikan pengaruh dari kejadian-kejadian yang tidak biasa atau pengaruh sesat. Perpanjangan keikutsertaan akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, karena peneliti akan banyak mempelajari 'kebudayaan', dapat menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh distorsi, baik dari peneliti maupun dari responden, dan membangun kepercayaan subjek.

### b. Ketekunan Pengamatan

Teknik ini menuntut peneliti untuk mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif.

### c. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai

pembandingan terhadap data itu. Bungin (2007: 204-205) mengatakan bahwa proses ini dilakukan terus menerus sepanjang proses mengumpulkan data dan analisis data, sampai peneliti yakin bahwa sudah tidak ada lagi perbedaan-perbedaan, dan tidak ada lagi yang perlu dikonfirmasi kepada informan. Triangulasi juga dapat dilakukan dengan menguji pemahaman informan tentang hal-hal yang diinformasikan informan kepada peneliti. Uji keabsahan melalui triangulasi ini dilakukan karena dalam penelitian kualitatif, untuk menguji keabsahan informasi tidak dapat dilakukan dengan alat-alat uji statistik. Denzin dalam Moleong (2014:330) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan, diantaranya:

1) Triangulasi sumber

Membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton dalam Moleong, 2014:330).

2) Triangulasi metode

Patton dalam Moleong (2014:331) mengatakan bahwa terdapat dua strategi, yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3) Triangulasi penyidik

Memfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data.

#### 4) Triangulasi teori

Menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong (2014:331) berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori.

#### d. Pemeriksaan Sejawat Melalui Diskusi

Mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat. Diskusi ini tidak ada formula pasti tentang bagaimana caranya menyelenggarakannya. Para peserta sebaiknya terdiri dari rekan sejawat yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam bidang yang dipersoalkan, terutama tentang isi maupun metodologinya.

#### e. Analisis Kasus Negatif

Mengumpulkan contoh dan kasus yang tidak sesuai dengan pola dan kecenderungan informasi yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan pembandingan.

#### f. Pengecekan Anggota

Peneliti mengumpulkan para peserta yang telah ikut menjadi sumber data dan mengecek kebenaran data dan interpretasinya. Jalan yang ditempuh melalui (1) penilaian dilakukan oleh responden, (2) mengoreksi kekeliruan, (3) menyediakan tambahan informasi, (4) memasukkan responden dalam kancah penelitian, menciptakan kesempatan untuk mengikhtisarkan sebagai

langkah awal analisis data, (5) menilai kecukupan menyeluruh data yang dikumpulkan.

## **2. *Transferability***

Usaha membangun *transferability* atau keteralihan dalam penelitian kualitatif berbeda dengan validitas eksternalnya kuantitatif, dalam penelitian kualitatif hal itu dilakukan dengan cara uraian rinci. Keteralihan bergantung pada pengetahuan seorang peneliti tentang konteks pengirim dan konteks penerima. Sangat diharapkan sekali seorang peneliti sebagai pengirim untuk menjabarkan secara detail segala hal yang kompleks atau susah diterjemahkan dalam hasil penelitiannya karena pemahaman antara pengirim dan penerima bisa saja berbeda.

## **3. *Dependability***

*Dependability* atau kebergantungan dilakukan dengan cara penelusuran audit yang akan berjalan bila dilengkapi dengan catatan-catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil studi. Pencatatan pelaksanaan itu perlu diklasifikasikan terlebih dahulu sebelum auditing dilakukan.

## **4. *Confirmability***

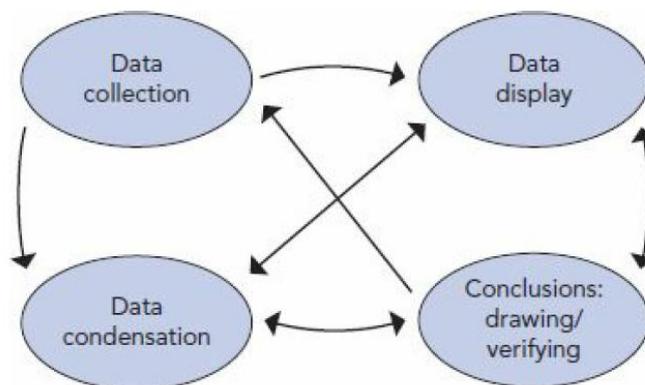
Teknik pemeriksaan dari *confirmability* atau kepastian adalah dengan cara audit kepastian (*auditing*). Langkah-langkah yang disarankan Halpern dalam Moleong (2014:339) adalah pra-entri, penetapan hal-hal yang dapat diaudit, kesepakatan formal, dan penentuan keabsahan data.

## H. Analisis Data

Sebuah data yang telah didapat dalam penelitian kualitatif perlu dianalisis. Menganalisis data sangatlah penting agar dapat memilih data yang penting dan membuang data yang tidak penting. Data yang dipilih maka dapat dijadikan informasi bagi orang lain.

Menurut Bogdan dan Biklen dalam Moleong (2011:248) Analisis data kualitatif 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.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif Miles dan Huberman. Model interaktif yang dimaksud adalah sebagai berikut:



**Gambar: 3.1 Komponen Analisis Data Model Interaktif**

(Sumber: Miles dan Huberman (1994) dalam Miles, Huberman, dan Saldaña, 2014:10)

### 1. Pengumpulan data (*Data Collection*)

Proses analisis data dimulai dengan pengumpulan data. Sesuai dengan teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Selu-

ruh data yang terkumpul dari berbagai sumber tersebut dibaca, dipelajari, dan ditelaah.

## **2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)**

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkripwawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.

## **3. Penyajian Data (*Data Display*)**

Sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu, termasuk analisis yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman. Menyajikan informasi secara sistematis ini untuk mempermudah penelitian dalam menggabungkan dan merangkai keterkaitan antara kata dalam menyusun penggambaran proses serta memahami fenomena yang ada pada objek penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk teks naratif tentang hasil temuan di lapangan.

## **4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusions Drawing*)**

Berawal dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat, dan proposisi. Kesimpulan pada awalnya masih bersifat sementara, kemudian meningkat sampai pada kesimpulan yang mantap yaitu pernyataan yang telah memiliki

landasan yang kuat dari proses analisis data terhadap fenomena-fenomena yang ada. Data dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan observasi yang bisa segera ditarik kesimpulan yang bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Menurut Sugiyono (2008:99) Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Organisasi

##### 1. Sejarah Singkat Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) merupakan organisasi serikat buruh yang berbentuk konfederasi yang berdiri pada tanggal 28 April 2001 di Malang berdasarkan surat yang tercatat dalam Disnaker Nomor: 081/428.302/Konf-SPBI/VII/2001. Lokasi Komite Pusat SPBI terletak di Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. Tahun 2017 SPBI berpindah alamat di jalan Teluk Grajakan nomor 9, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Organisasi ini juga memiliki komite wilayah yang tersebar di berbagai kota di Provinsi Jawa Timur. Komite wilayah ini membawahi berbagai serikat buruh sesuai dengan domisili dari komite wilayah.

Lebih dari 10 serikat buruh dari berbagai perusahaan di Jawa Timur tergabung dalam organisasi SPBI. Jumlah tersebut menurun karena pada tahun 2006 jumlah serikat buruh yang tergabung berjumlah 22, walau begitu SPBI tetap menerima serikat buruh yang ingin bergabung. Serikat buruh yang kini tergabung bukan hanya dari satu sektor saja melainkan banyak sektor. Ada yang dari sektor pertanian, plastik, makanan, dan perhotelan.

Hingga saat ini sudah tidak terhitung lagi jumlah gerakan yang dilakukan SPBI. Gerakan yang dilakukan SPBI diantaranya pelatihan bagi para buruh, berdiskusi dengan sesama buruh atau para ahli dari berbagai kalangan, aksi turun

ke jalan, advokasi, dan sebagainya. Tujuan para buruh SPBI melakukan gerakan adalah untuk mempertahankan, merebut, atau memenuhi hak dasar para buruh bukan hanya untuk kepentingan buruh Kota Malang tetapi buruh seluruh Indonesia, sebagaimana yang termaktub dalam tujuan organisasi. Telah banyak organisasi mahasiswa, non-governmental organization (NGO) dan jurnalistik yang ikut andil dalam membantu pergerakan buruh.

SPBI bukan hanya menjalankan aksi-aksi. Organisasi tersebut juga mengurus finansial organisasi dengan cara membuka toko untuk berdagang kebutuhan pokok. Seperti beras minyak goreng, minuman, tepung, gula, dan sebagainya. Modal yang digunakan untuk membuka toko berasal dari dana iuran rutin para buruh SPBI. Toko tersebut baru berjalan bulan April 2017 di jalan Teluk Grajakan nomor 9 Kota Malang. Pendapatan yang diterima dalam sehari bisa mencapai 1,5 juta rupiah. Hasil yang didapat tentu saja untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

## 2. Lambang



**Gambar 4.1 Lambang SPBI**  
Sumber: Data Sekunder Diolah (2017)

Arti lambang:

- a. Gerigi adalah simbol kelas buruh.

- b. Jumlah gerigi sebanyak 45 (empat puluh lima) adalah simbol perjuangan revolusi kemerdekaan 45 yang menjadi simbol perjuangan kemerdekaan atas segala bentuk penjajahan di Indonesia.
- c. Bintang adalah simbol dari cita-cita buruh dalam memperjuangkan keadilan dan kedaulatan bagi buruh.
- d. Tiga lingkaran adalah simbol kebersamaan dan persatuan bagi kelas buruh dan kelas tertindas lainnya.
- e. Warna merah dan putih adalah simbol perjuangan yang teguh dan suci dalam perjuangan kelas buruh.

### **3. Tujuan, Nilai, dan Fungsi**

- a. Tujuan organisasi adalah:
  - 1) Melawan sistem kapitalisme di Indonesia dan dunia.
  - 2) Mewujudkan persaudaraan dan persatuan kaum buruh di Indonesia dan dunia.
  - 3) memperjuangkan, mewujudkan, dan melindungi hak dan kesejahteraan kaum buruh di Indonesia.
- b. Nilai-nilai perjuangan organisasi adalah:
  - 1) Perjuangan dan solidaritas kelas astinya organisasi senantiasa menumbuhkan rasa kebersamaan, persaudaraan, dan persatuan antara sesama kaum buruh dan seluruh rakyat pekerja dan di Indonesia dan dunia.

- 2) Kesetaraan artinya organisasi memandang seluruh manusia sama kedudukannya tanpa dibeda-bedakan oleh jenis kelamin, agama, ras, suku, atau kelas-kelas sosial.
- 3) Independensi artinya organisasi tidak berafiliasi dengan organisasi manapun, termasuk partai politik dan bebas dari campur tangan semua pihak di luar organisasi termasuk negara.
- 4) Kemandirian artinya organisasi berdaya dan mampu memutuskan, mengelola serta mengatur seluruh keputusan, program, dan kegiatan-kegiatannya.

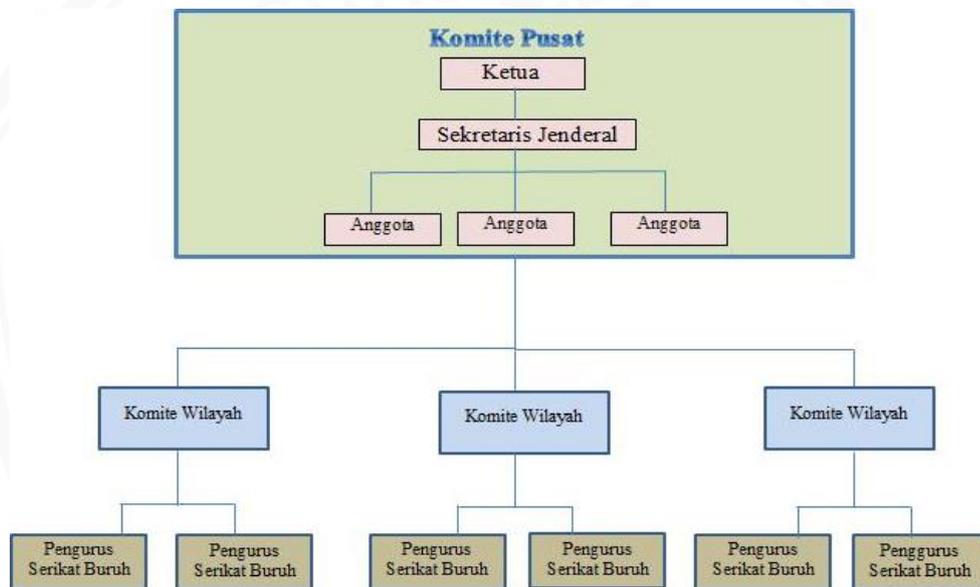
c. Fungsi-fungsi organisasi:

- 1) Melaksanakan pengorganisasian buruh baik di dalam perusahaan dan di luar perusahaan di seluruh wilayah hukum Indonesia.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan, pembelaan atau pendampingan hukum, dan pemberdayaan sosial ekonomi, secara khusus kepada anggotanya dan secara umum kepada seluruh kaum buruh.
- 3) Melakukan upaya-upaya strategis dan sistematis dalam mewujudkan politik perburuhan yang berprinsip pada perlindungan kedaulatan, kesejahteraan, dan keadilan kaum buruh.
- 4) Membangun kerjasama, jaringan, persatuan, dan front perjuangan yang lebih luas bersama serikat buruh dan organisasi rakyat lain yang memiliki kesamaan dalam prinsip, tujuan atau program perjuangan organisasi.

- 5) Khusus untuk persoalan terkait buruh asal Indonesia yang bekerja di luar negeri (Tenaga Kerja Indonesia/TKI), organisasi dapat melakukan upaya-upaya pengorganisasian, pendidikan, pembelaan atau pendampingan hukum di negara dimana TKI dipekerjakan.

#### 4. Struktur Organisasi

Secara umum gambaran struktur organisasi Komite Pusat SPBI sesuai dengan tingkatannya adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Gambaran Umum Struktur Organisasi SPBI**

Sumber: Data Sekunder Diolah (2017)

1. Kongres
2. Komite Pusat
3. Konferensi Wilayah
4. Komite Wilayah dan Komite Wilayah Persiapan
5. Rapat Anggota Serikat

6. Pengurus Serikat Buruh
7. Pengurus Kelompok Buruh

## **B. Penyajian Data**

### **1. Faktor-faktor Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

#### **a. Pemrosesan Informasi yang Selektif**

Perubahan merupakan suatu keniscayaan yang tak dapat dihindarkan. Baik di dalam diri individu, organisasi maupun tataran masyarakat, namun terkadang perubahan tersebut mengalami resistensi dari berbagai pihak. Contohnya adalah ketika Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mulai ditetapkan oleh Presiden Joko Widodo pada bulan Oktober 2015 para buruh melakukan resistensi.

Salah satu pihak yang melakukan resistensi adalah para buruh dari Solidaritas Pergerakan Buruh Indonesia (SPBI). Sebelum melakukan resistensi tentu saja para buruh mendapatkan informasi terkait pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Informasi yang di dapat dari para buruh berasal dari para aktivis buruh yang berasal dari Jakarta. Seperti jawaban yang diberikan oleh Ibu Siti selaku ketua pengurus serikat buruh SPBI yang bekerja di CV Koya Nanas serta jawaban dari Bapak Faizin selaku anggota dari SPBI. Ibu Siti dan Bapak Faizin merupakan dua diantara beberapa orang yang wajib mengikuti rapat di dalam Komite Pusat SPBI Kota Malang.

“Saya sama kawan-kawan dapat info dari SPBI Jakarta, kita juga kemarin dapat surat peraturan-peraturan yang ditanda-tangani Jokowi kemarin,” (wawancara dengan ibu Siti pada hari Kamis, 6 April 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI)

“... ada kawan-kawan aktivis buruh di Jakarta itu kan tahu persis rancangan PP 78,” (wawancara dengan bapak Faizin pada hari Sabtu, 14 Oktober 2017 di kediaman bapak Faizin, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.)

Kedua jawaban di atas menjelaskan awal dari segala informasi terkait Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berasal dari kawan-kawan aktivis buruh yang berada di Jakarta. Selain itu para buruh SPBI juga memiliki produk hukum terkait ketenagakerjaan yang berlaku. Jawaban hampir senada diungkapkan oleh Ibu Sukarlin selaku anggota SPBI yang bekerja di pabrik PT KBS.

“Otomatis ya dapat dari serikat,” (wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu, 29 Maret 2017 di jalan Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

Pernyataan serupa juga diungkapkan Ibu Rubiati selaku anggota SPBI yang bekerja di pabrik PT Utama Mama. Beliau menyatakan bahwa organisasi serikat buruh tempat bernaung selalu mengadakan rapat dan di dalam rapat membahas berbagai permasalahan.

“Dari organisasi kalau lagi pertemuan organisasi kitakan pasti membahas apa saja yang menimpa kita. Apa saja yang mencemaskan kita, jadi kita bahas di organisasi,”. (wawancara dengan ibu Rubiati pada hari Senin, 1 Mei 2017 di Alun-alun Kota Malang.)

Jawaban dari para buruh saat disinggung mengenai sumber informasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga diamini oleh Bapak Misdi selaku ketua pengurus serikat buruh yang bekerja di pabrik PT Makmur Jaya Kharisma Kota Malang. Beliau juga memberikan hasil analisis ketika rapat di SPBI Komite Pusat.

“Ya SPBI. kita (buruh) sudah dapat draft-nya terus kita (buruh) analisis terus aku tahu bahwa PP ini adalah sebuah upah murah.”

(wawancara dengan bapak Misdi pada hari Ahad, 4 Juni 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

Kesimpulan dari semua jawaban di atas adalah bahwa informasi terkait Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang didapat oleh SPBI bermula hanya berasal dari para aktivis buruh yang berada di Jakarta. Setelah mendapatkan informasi tersebut, maka para ketua pengurus serikat buruh melakukan analisis terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hasil dari analisis tersebut disalurkan oleh masing-masing ketua pengurus serikat buruh kepada anggotanya di dalam rapat serikat buruh. Bisa dikatakan bahwa buruh SPBI telah melakukan yang namanya pemrosesan informasi yang selektif, karena para buruh hanya memilih informasi dari sesama aktivis.

Salah satu faktor resistensi menurut Robbins dan Judge (2008:344) adalah pemrosesan informasi yang selektif yang bisa diartikan bahwa individu bersalah karena secara selektif memproses informasi guna membuat persepsi mereka tetap utuh. Para buruh mendengar apa yang ingin mereka dengar serta mengabaikan informasi. Pendapat tersebut hampir sama dengan Baran dalam Morrisson dkk (2010:71) ketika seseorang telah melakukan penerimaan informasi selektif maka akan terjadi ingatan selektif, di mana seseorang tidak akan mudah lupa atau sangat mengingat pesan-pesan yang sesuai dengan sikap atau kepercayaan yang sudah dimiliki sebelumnya. Kemudian terjadi persepsi selektif, di tahap akhir ini orang akan menginterpretasikan setiap pesan yang diterimanya sesuai dengan sikap dan kepercayaan yang sudah dimiliki sebelumnya.

## b. Kebiasaan

Hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengubah beberapa kebiasaan dalam hal pengupahan yang selama ini telah menjadi aturan di dunia hubungan industrial Negara Indonesia. Sebagian dari perubahan tersebut membuat para buruh SPBI melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Perubahan dalam hal pengupahan yang menjadi faktor buruh SPBI melakukan resistensi adalah:

### 1) Penentuan Upah Minimum Menggunakan Formula Baru

Perubahan terjadi setelah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ditetapkan. Salah satunya adalah dalam penentuan upah minimum. Inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional menjadi komponen di dalam formula perhitungan upah minimum. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa anggota SPBI yaitu, ibu Rubiati, bapak Nandar, dan bapak Faizin.

“jadi pengupahan itu bagusnya menurut survei pasar seperti itu jadikan bisa ikut kebutuhan hidup layak (KHL). Jadi enak ikut itu ketimbang inflasi (nasional)...” (wawancara dengan ibu Rubiati pada hari Senin, 1 Mei 2017 di Alun-alun Kota Malang.)

“kenaikan kan berdasarkan inflasi nasional sedangkan pertumbuhan kebutuhan buruhkan tiap daerah tidak sama, jadi tidak bisa disamaratakan. Kalau dulu *tetep* berdasarkan perhitungan inflasi dan survei kebutuhan hidup layak (KHL), tapi dihitung setiap daerah, tiap kabupaten, provinsi. *Gak* secara nasional,” (wawancara dengan bapak Nandar pada hari Sabtu, 22 Juli 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“di PP 78 kan mekanisme diganti dengan pertumbuhan domestik bruto (PDB) dan inflasi dari Badan Pusat Statistik (BPS),” (wawancara

dengan bapak Faizin pada hari Sabtu, 14 Oktober 2017 di kediaman bapak Faizin, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.)

Jawaban para buruh di atas juga sama dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM..

“Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di survei oleh daerah dan ada inflasi kalau dulu. Tapi kalau sekarang upah yang sudah ada sekarang ditambah inflasi *plus* pertumbuhan ekonomi. Sifatnya pertumbuhan ekonomi dan inflasi yang sekarang nasional bukan daerah lagi,”(wawancara dengan bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM. pada hari Jumat, 15 September 2017 di Ruang Ketua Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Lantai 3 Gedung B Perkantoran Terpadu Jl. Mayjen Sungkono Kota Malang.)

Bisa disimpulkan dari semua jawaban di atas bahwa ketika Peraturan Pemerintah Nomor 78 tentang Pengupahan berlaku, maka penentuan upah minimum telah berubah. Sebelum Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan berlaku penentuan upah minimum berdasarkan survei kebutuhan hidup layak (KHL) dan berdasarkan inflasi yang dilakukan tiap-tiap daerah. Sebagaimana yang tertulis di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta turunannya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Pasal 88 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pemerintah menetapkan upah minimum ... berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi,”, sedangkan penjelasan lebih lanjut mengenai penetapan upah minimum terletak di Pasal 6 ayat 1 dan 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

- (1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:
  - a. nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
  - b. produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
  - c. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
  - d. kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
  - e. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Setelah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berlaku maka penentuan upah minimum berdasarkan formula baru yang di dalam perhitungannya terdapat komponen inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, sebagaimana yang tertuang dalam pasal 44 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.  $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$ .  
keterangan sebagai berikut:

- UM<sub>n</sub> : Upah minimum yang akan ditetapkan.  
 UM<sub>t</sub> : Upah minimum tahun berjalan.  
 Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.  
 $\Delta$  PDBt : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

## 2) Peninjauan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Lima Tahun Sekali

Munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga membuat perubahan yang lain, yaitu peninjauan kebutuhan hidup layak yang dulunya satu tahun sekali sekarang lima tahun sekali sebagaimana hasil wawancara dengan para buruh SPBI.

“sekarang dengan adanya PP 78 yang kebutuhan hidup layaknya mau ditinjau lima tahun sekali bagaimana dengan kebutuhan hidup ini setiap hari naik?,”(wawancara dengan bapak Wahyu pada hari Kamis, 6 April 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“setiap harikan ekonomi naik. Itu (peninjauan KHL) satu tahun saja kita (para buruh) menuntut. Apa lagi nunggu lima tahun apa jadinya? *Tetep* kita (para buruh) menolak karena merugikan kan? *Tetep* kita (para buruh) menuntut,”(wawancara dengan ibu Tutik pada hari Sabtu, 19 Agustus 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“KHL lima tahun sekali (peninjauannya),”(wawancara dengan bapak Sodikin pada hari Kamis, 6 April 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

Bapak Misdi selalu ketua pengurus serikat buruh juga mengemukakan jawaban yang sama.

“adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan membuat peninjauan KHL setiap lima tahun sekali,” (wawancara dengan bapak Misdi pada hari Ahad, 4 Juni 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

Jawaban para buruh di atas juga diamini oleh pihak pemerintah yaitu bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM. selaku Ketua Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

“iya nanti memang ditinjau lima tahun kan itu (KHL) ditinjau mesti akan lebih baik dari pada yang sekarang,” lalu beliau menambahkan fungsi dari ditinjaunya kebutuhan hidup layak “mengadakan perubahan menjadi lebih baik mungkin itemnya ditambah,”(wawancara dengan bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM. pada hari Jumat, 15 September 2017 di Ruang Ketua Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Lantai 3 Gedung B Perkantoran Terpadu Jl. Mayjen Sungkono Kota Malang.)

Penjelasan tentang kebutuhan hidup layak dan peninjauan yang lima tahun sekali memang tertulis di dalam pasal 2 sampai 5 ayat 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

- (2) Kebutuhan hidup layak ... merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
- (3) Kebutuhan hidup layak ... terdiri atas beberapa komponen.
- (4) Komponen ... terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- (5) Komponen ... dan jenis kebutuhan hidup ... ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

### **3) Perubahan Keterlibatan Dewan Pengupahan**

Dua dampak perubahan kebiasaan di atas berpengaruh terhadap dewan pengupahan. Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Sebagian buruh SPBI yang peneliti wawancara menyatakan bahwa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak ada keterlibatan dewan pengupahan sebagaimana hasil dari wawancara di bawah ini.

“PP 78 menurut saya kalau di buruh nantinya tidak melibatkan dewan pengupahan...”(wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu, 29

Maret 2017 di kediaman ibu Sukarlin, jalan Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

“Sebelum PP 78 mekanisme melalui survei melibatkan dewan pengupahan. Di PP 78 menghilangkan ini (dewan pengupahan)...” (wawancara dengan bapak Faizin pada hari Sabtu, 14 Oktober 2017 di kediaman bapak Faizin, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.)

Tidak terlibatnya dewan pengupahan bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang mana undang-undang merupakan produk hukum yang berada di atas peraturan pemerintah sehingga produk hukum yang ada di bawah, dalam hal ini peraturan pemerintah tidak boleh bertentangan dengan produk hukum di atasnya dalam hal ini undang-undang. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Faizin dan bapak Wahyu

“PP 78 tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 substansinya menghilangkan peran dewan pengupahan dan ini bertabrakan dengan Undang-undang Nomor 13. PP itu tidak boleh bertabrakan dengan yang di atasnya,”(wawancara dengan bapak Faizin pada hari Sabtu, 14 Oktober 2017 di kediaman bapak Faizin, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.)

“Di UU 13 soal pengupahan pakai dewan pengupahan. Nah di UU 13 ini kan masih berlaku. Kenapa di PP 78 dewan pengupahan tidak diikuti?,”(wawancara dengan bapak Wahyu pada hari Kamis, 6 April 2017 di kantor SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

Jawaban yang diberikan oleh ibu Sukarlin, bapak Faizin, dan bapak Wahyu disempurnakan oleh bapak Misdi selaku ketua pengurus serikat buruh di SPBI dan juga pernah menjadi anggota dewan pengupahan.

“Kalau sebelum muncul PP kami, dewan pengupahan masih ada penentuan. Katakan kita (buruh, APINDO, dan beberapa lembaga) mengajukan usulan sekian rupiah ke wali kota, wali kota sampaikan ke gubernur, tapi dengan adanya PP berapapun survei kita dan berapapun nilai yang kita sampaikan ke gubernur acuannya adalah di

PP 78 yaitu inflasi *plus* upah berjalan itu. Dewan pengupahan masih dilibatkan tapi hanya sekadar formalitas tidak lebih dari itu hasilnya *tetep* mengacu PP 78 juga.” (Wawancara dengan bapak Misdi pada hari Ahad, 4 Juni 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

Peneliti lalu mencoba untuk melakukan triangulasi dengan cara mewawancarai bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM. selaku ketua bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM. menegaskan dan menambahkan bukti bahwa dewan pengupahan masih terlibat.

“Jangankan masih, dewan pengupahan wajib dilibatkan karena itu diatur dalam Keppres 107 2004 (Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004),” (wawancara dengan bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM. pada hari Jumat, 15 September 2017 di Ruang Ketua Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Lantai 3 Gedung B Perkantoran Terpadu Jl. Mayjen Sungkono Kota Malang.)

Semua jawaban di atas bisa disimpulkan bahwa dewan pengupahan masih dilibatkan dalam hal pengupahan. Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, namun karena Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah ditetapkan, maka keterlibatan dewan pengupahan sedikit berubah.

Pasal 88, pasal 89, dan pasal 98 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyinggung terkait pengupahan dan pengaturan dewan pengupahan yang terlibat di dalam pengupahan. Berikut ini penjelasan dari pasal

88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan-nya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;

Kemudian di bawah ini penjelasan dari pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Pengaturan terkait dewan pengupahan ditetapkan pada pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki turunan produk hukum berupa keputusan presiden yang mengatur tentang dewan pengupahan seperti yang dijelaskan dalam pasal 98. Turunan tersebut berupa Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Terdapat tiga jenis dewan pengupahan di Indonesia seperti yang termaktub dalam pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Dewan pengupahan terdiri dari:

- a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko.

Masing-masing dewan pengupahan memiliki tugas yang berbeda-beda, sebagaimana tercantum dalam pasal 4, 21, dan 38 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

#### Pasal 4

Depenas bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.

#### Pasal 21

Depeprov bertugas:

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka:
  - 1) penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP);
  - 2) penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS);
  - 3) penerapan sistem pengupahan di tingkat Provinsi;
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

#### Pasal 38

Depekab/Depeko bertugas:

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:

- 1) pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
- 2) penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota;
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan membuat keterlibatan dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dan dewan pengupahan kota/kabupaten sedikit berbeda. Perbedaan keterlibatan dewan pengupahan nasional dapat dilihat di pasal 43 ayat 3 sampai ayat 6.

- (3) Kebutuhan hidup layak ... terdiri atas beberapa komponen.
- (4) Komponen ... terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- (5) Komponen ... dan jenis kebutuhan hidup ... ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (6) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup ... dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.

Perbedaan keterlibatan dewan pengupahan provinsi dapat dilihat di pasal 45.

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Penetapan Upah minimum provinsi ... berdasarkan formula perhitungan Upah minimum ....
- (3) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak ..., gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.
- (4) Rekomendasi dewan pengupahan provinsi ... didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan perbedaan keterlibatan dewan pengupahan kabupaten/kota terletak di pasal 47.

- (1) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota ... dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum ....
- (2) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak ..., gubernur menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan

- rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi.
- (3) Rekomendasi bupati/walikota ... berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota.
  - (4) Rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi ... dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota ... didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

## **2. Bentuk-bentuk Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan membuat buruh SPBI melakukan resistensi dengan beberapa bentuk di antaranya adalah mengeluh dan demo.

### **a. Mengeluh**

Resistensi dengan cara mengeluh telah dilakukan oleh buruh SPBI seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap ibu Tutik, bapak Nandar, ibu Sukarlin, dan ibu Siti. Berikut hasil wawancaranya.

“jelas (mengeluh) mas,” (wawancara dengan ibu Tutik pada hari Sabtu, 19 Agustus 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“secara organisasi tentu saja konsisten mengeluh untuk menolak PP 78,” (wawancara dengan bapak Nandar pada Hari Sabtu, 22 Juli 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“ya mengeluh terhadap dampak PP 78 itu saja. Semua buruh di pabrik mengeluh,” (wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu, 29 Maret 2017 jalan

Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

“kalau soal itu (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan) memang saya mengeluh mas,” (wawancara dengan ibu Siti pada hari Kamis, 6 April 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI.)

Keluhan yang dirasakan oleh buruh SPBI disampaikan ke Gubernur Jawa Timur, Soekarwo. Seperti yang dikatakan oleh ibu Musliha dan bapak Misdi.

“Mengeluh ke pak Karwo mulai dari jaminan sosial tenaga kerja, pegawai tetap, dan semua peraturan dibawa,” (wawancara dengan ibu Musliha pada hari Sabtu, 2 September 2017 di jalan Merganlori gang 15 RT 5 Kota Malang.)

“Yang ikut ke Surabaya dari ada perwakilan dari Jombang, perwakilan Surabaya, dan Malang. dikeluhkan ke pakde Karwo mulai dari buruh kontrak PP 78, *Outsourcing*, kita (perwakilan SPBI) ke sana (Surabaya) ditanggung organisasi,” (wawancara dengan bapak Misdi pada hari Ahad, 4 Juni 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

Lebih lanjut lagi bapak Misdi memberi alasan SPBI melakukan keluhan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ke Soekarwo serta tanggapan yang diberikan oleh pak Soekarwo.

“yang memutuskan gubernur yang mengusulkan walikota, kalau di kota buang-buang energi makannya kita (perwakilan SPBI) langsung ke gubernur. Lalu respon beliau akan menyampaikan ke pusat gitu saja jawabannya. Sampai saat ini belum ada perkembangan,” (wawancara dengan bapak Misdi pada hari Ahad, 4

Juni 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

Alasan buruh SPBI melakukan keluhan ke Gubernur Jawa Timur sesuai dengan Pasal 89 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 20013 tentang Ketenagakerjaan. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Semua hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa semua buruh yang tergabung dalam SPBI mengeluh terhadap adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan keluhan tersebut disampaikan ke Soekarwo, Gubernur Provinsi Jawa Timur.

Mengeluh juga merupakan salah satu bentuk resistensi menurut teori yang dikemukakan oleh Goldstein dalam Ivancevich (2007:295) mengeluh merupakan bentuk dari resistensi pada tingkatan sedikit penolakan. Mengeluh menurut Bambang dan Syumanjaya (2009:93) adalah suatu komentar negatif mengenai sesuatu yang kita inginkan tetapi yang terjadi malah keadaan sebaliknya.

#### **b. Demo**

Sebelum demo tentu saja harus ada dukungan dan persiapan agar nantinya berjalan dengan lancar tanpa ada kendala. Persiapan dan dukungan berupa materi dan sumber daya manusia dari SPBI menjadi hal yang penting. Seperti yang dikatakan oleh beberapa buruh SPBI.

“kalau teman setiap anggota SPBI apa yang dilakukan SPBI pasti mendukung. Sepanjang itu masih sesuai dengan aturan yang telah berlaku,”

(wawancara dengan bapak Nandar pada Hari Sabtu, 22 Juli 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“ya menggondisikan anggota,” (wawancara dengan ibu Rubiati pada hari Senin, 1 Mei 2017 di Alun-alun Kota Malang.)

“PSB (pengurus serikat buruh) itukan punya kas iuran setiap bulan,” (wawancara dengan ibu Musliha pada hari Sabtu, 2 September 2017 di jalan Merganlori gang 15 RT 5 Kota Malang.)

“pendanaan dan memberi tahu teman-teman lewat rapat,” (wawancara dengan ibu Tutik pada hari Sabtu, 19 Agustus 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“rapat pengurus serikat buruh di SPBI. Biasanya setelah itu tiap-tiap pengurus serikat buruh (PSB) merapatkan anggotanya. Dari teman-teman kita (buruh). Ada iuran anggota untuk keperluan,” (wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu, 29 Maret 2017 di jalan Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

“buat puisi, buat nyanyian yang intinya puisi itu sama nyanyian tentang perburuhan yang tertindas,” (wawancara dengan ibu Siti pada hari Kamis, 6 April 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI.)

Tidak hanya buruh SPBI saja yang mempersiapkan demo. Berbagai organisasi mahasiswa dan lembaga lain juga ikut andil di dalam demo.

“sangat mendukung, mereka (organisasi kampus) sering-sering aliansi. Tujuan merekakan di situ,” (wawancara dengan ibu Musliha pada hari Sabtu, 2 September 2017 di jalan Merganlori gang 15 RT 5 Kota Malang.)

“mendukung lewat suara,” (wawancara dengan Ibu Tutik pada hari Sabtu, 19 Agustus 2017 di Kantor SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“kalau mahasiswa berdasarkan pengalaman tiap tahun dari UB, ada dari Himpunan Mahasiswa Indonesia (HMI),” (wawancara dengan bapak Nandar pada hari Sabtu, 22 Juli 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“banyak tuh dari mahasiswa UB yang kemarin (demo 2016) ikut. Orasi sering-sering dari mahasiswa, kalau masalah perundingan otomatis dari buruh ya ada sih kadang-kadang dari mahasiswa,” (wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu, 29 Maret 2017 di jalan Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

Hasil wawancara di atas juga sama dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan cara perpanjangan keikutsertaan dan ketekunan pengamatan yang terjadi di lokasi penelitian. Tabel 4.1 dan 4.2 yang merupakan hasil olahan peneliti yang dapat mendukung hasil wawancara di atas.

**Tabel 4.1 Data Aksi Demo yang dilakukan SPBI bersama Organisasi Lain di Tahun 2016 dan 2017**

	Tahun 2016	Tahun 2017
Nama Aliansi	Aliansi Rakyat Malang Bersatu	Sekretariat Bersama
Lokasi Demo	Jalan Ijen, Kota Malang	Alun-alun Kota Malang
Waktu	Hari Ahad, 1 Mei 2016	Hari Senin, 1 Mei 2017
Organisasi yang Tergabung Aliansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. AJI</li> <li>2. SMART</li> <li>3. IMM Aufklarung Teknik</li> <li>4. IMM FPP</li> <li>5. IMM FISIP</li> <li>6. Media Mahasiswa</li> <li>7. SGMI</li> <li>8. HMI UB</li> <li>9. FORKASIJAYA UB</li> <li>10. KAMMI</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SMART</li> <li>2. SGMI</li> <li>3. GMNI</li> <li>4. HMI</li> <li>5. BEM FH UB</li> <li>6. BEM FEB UB</li> <li>7. PPM</li> <li>8. Fordi Mapelar UB</li> <li>9. KAMMI UM</li> <li>10. IMM Malang Raya</li> <li>11. KPO PRP</li> <li>12. LSS</li> <li>13. ASF Malang</li> </ol>
Hasil	Pemahaman masyarakat	Pemahaman masyarakat

Sumber: Data primer dan data sekunder diolah (2017)

Tabel 4.1 memperlihatkan adanya kesamaan tanggal yaitu 1 Mei yang merupakan Hari Buruh Internasional. Tentu saja momen ini dirayakan buruh SPBI dengan berdemo. Tabel 4.1 juga menunjukkan perbedaan nama aliansi, tempat, dan penurunan jumlah organisasi yang bergabung aliansi untuk membantu SPBI dalam aksi May Day. Perbedaan nama aliansi dan tempat demo merupakan hasil keputusan rapat yang dilakukan aliansi beserta SPBI sebagaimana yang dijelaskan

hasil wawancara di atas, sedangkan untuk perbedaan jumlah organisasi yang tergabung dalam aliansi dipengaruhi oleh keputusan internal masing-masing organisasi.

Seperti hasil wawancara di atas bahwa SPBI memiliki suatu iuran anggota yang akan digunakan untuk penunjang kegiatan organisasi termasuk aksi demo, tetapi pada tahun 2017 bukan hanya SPBI saja yang mengeluarkan dana, organisasi luar SPBI serta mahasiswa lain juga turut mengeluarkan dana untuk menunjang aksi demo. penunjang aksi demo berupa panggung dan *sound system*.

**Tabel 4.2 Rincian Dana yang dikeluarkan Organisasi Luar SPBI dan Mahasiswa untuk Aksi May Day 2017**

Nama Organisasi dan Mahasiswa	Jumlah Dana yang dikeluarkan (dalam Rupiah)
SGMI	50.000
GMNI	30.000
HMI	50.000
BEM FH UB	50.000
Reta (mahasiswa)	20.000
BEM FEB UB	50.000
PPM	50.000
Fordi Mapelar UB	100.000
SMART	50.000
IMM UMM	200.000
KAMMI UM	30.000
KPO PRP	30.000
ASF	30.000
LSS	30.000
<b>TOTAL</b>	<b>770.000</b>

Sumber: data primer (2017)

Aksi demo yang merupakan bentuk dari resistensi ditunjukkan dengan berbagai cara sebagaimana yang dituturkan oleh ibu Rubiati, ibu Tutik, dan ibu Sukarlin

“aksi demo turun ke jalan,” (wawancara dengan Ibu Rubiati pada hari Senin, 1 Mei 2017 di Alun-alun Kota Malang.)

“kayak 1 Mei demo, orasi. Demo ke pemerintah ,” (wawancara dengan Ibu Tutik pada hari Sabtu, 19 Agustus 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

“mahasiswa juga bantu teaterikal,” (wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu, 29 Maret 2017 di jalan Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

Pernyataan ketiga buruh di atas juga didukung dengan hasil keputusan rapat pada tanggal 28 April 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI mengenai penampilan yang akan dibawakan tiap organisasi saat aksi may day 2017 di Alun-alun Kota Malang.

**Tabel 4.3 Penampilan Tiap Organisasi Saat May Day 2017**

No.	Nama Organisasi	Penampilan
1.	SGMI	Orasi
2.	GMNI	Musik
3.	IMM Aufklarung	Orasi dan teaterikal
4.	BEM FH UB	Orasi
5.	HMI UB	Orasi
6.	KAMMI UM	Puisi
7.	SPBI	Orasi
8.	SMART	Orasi, teaterikal, dan puisi
9.	BEM FEB UB	Orasi
10.	IMM FISIP	Orasi
11.	Fordi Mapelar UB	Orasi dan puisi
12.	IMM Hukum	Orasi
13.	KPO PRP	Orasi
14.	ASF Malang	Orasi
15.	PPM	Orasi

Sumber: data primer diolah (2017)

Ketika demo tentu saja ada pesan yang disampaikan oleh demonstran karena itulah tujuan inti dari demo. Seperti yang dikatakan oleh ibu Sukarlin.

“ingin mengutarakan aspirasi isi hati para buruh kepada pemerintah kan kaya gitu. Dari pemerintah bisa merealisasikan hati kita (buruh),”

(wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu 29 Maret 2017 di jalan Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

Berikut ini tuntutan yang disampaikan buruh saat *May Day* 2016 dan 2017

**Tabel 4.4 Tuntutan Saat Demo Aksi May Day**

Tahun 2016	Tahun 2017
Cabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan	Cabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
Usut tuntas kriminalisasi aktivis buruh.	Tolak sistem kerja <i>outsourcing</i> dan kontrak.
Tolak PHK sepihak.	Tolak PHK.
Wujudkan upah layak nasional.	Tolak upah murah.
Jamin kebebasan berserikat dan menyampaikan pendapat bagi buruh.	Berlakukan jam kerja sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 72 ayat 2.
Berikan hak partisipasi buruh di dalam kebijakan publik.	Berikan pendidikan gratis bagi anak buruh (dasar-perguruan tinggi).
Berikan jaminan pendidikan dan kesejahteraan bagi buruh.	Terapkan K3 secara penuh.
Hapus sistem kerja kontrak dan <i>outsourcing</i> .	Tolak pungli pada BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.
	Lindungi kebebasan berserikat dan berpendapat bagi seluruh rakyat.
	Penjarakan pengusaha yang melanggar hak normatif buruh.
	Tolak keterlibatan militer di ranah sipil.
	Berikan jaminan pekerjaan bagi seluruh rakyat.
	Penuhi hak normatif pada buruh perempuan.
	Hentikan intimidasi dan diskriminasi kepada buruh.

Sumber: data sekunder diolah (2017)

Bisa disimpulkan dari berbagai data di atas bahwa SPBI melakukan demo bersama dengan lembaga lain dan organisasi mahasiswa. Sebelum berdemo SPBI dan organisasi lain menyelenggarakan rapat bersama mahasiswa dan lembaga yang lain untuk pembagian tugas dan pematangan aksi. Sumber daya manusia, pesan, konsep, dan pendanaan menjadi hal penting yang tak dapat dilewatkan saat

aksi demo berlangsung, karena semua itu merupakan bagian dari demo. Ketika aksi demo para buruh SPBI, beberapa orang dari lembaga luar SPBI, dan mahasiswa menampilkan berbagai macam pertunjukan seperti orasi, teaterikal, nyanyian, dan pembacaan puisi. Selain penampilan para demonstran tentunya menyampaikan berbagai tuntutan seperti yang tertera pada tabel 4.4 karena hal itu adalah inti dari demo, dari tabel 4.4 terlihat bahwa ada perbedaan dan kesamaan tuntutan di tahun 2016 dan 2017. Penolakan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan tuntutan yang sama dengan penelitian ini.

### **3. Dampak Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

Setelah terjadi resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dilakukan SPBI dengan berbagai bentuk, maka terjadilah suatu dampak. Pemberitaan dalam media massa adalah dampak yang ditimbulkan tersebut. Definisi pemberitaan menurut KBBI adalah 1. Proses, cara, perbuatan memberitakan (melaporkan, memaklumkan), 2. Periklanan; maklumat.

Menurut penuturan ibu Tutik ketika SPBI melakukan aksi demo pasti ada wartawan yang meliput aktivitas tersebut. “ya pasti (banyak wartawan meliput),” (wawancara dengan ibu Tutik selaku anggota SPBI).

Jawaban ibu Tutik juga didukung oleh pernyataan bapak Misdi selaku ketua pengurus serikat buruh bahwa banyak wartawan yang meliput ketika aksi demo. “oh banyak wartawan yang meliput aksi demo. kadang-kadang saya, bapak Andi (ketua komite pusat SPBI) diwawancara oleh media massa” (wawancara dengan

bapak Misdi pada hari Ahad, 4 Juni 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.).

**Tabel 4.5 Pemberitaan di Media Massa yang Berisi Penolakan SPBI Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

No.	Judul Berita	Waktu Terbit	Sumber
1.	Peringati May Day, Buruh di Malang Gelar Aksi di Alun-alun Merdeka	1 Mei 2017	<a href="https://malangvoice.com">https://malangvoice.com</a>
2.	Merasa Terzalimi, Buruh Tuntut Pemerintah Hapus Sistem Upah dan Outsourcing	1 Mei 2017	<a href="http://www.malangtimes.com">http://www.malangtimes.com</a>
3.	Desak PP Penetapan Upah Minimum Dicabut, Buruh Tutup Jalan di Depan Balai Kota	1 November 2016	<a href="http://regional.kompas.com">http://regional.kompas.com</a>
4.	Ratusan Buruh di Kota Malang Demo Minta PP Pengupahan Dicabut	1 November 2016	<a href="http://suryamalang.tribunnews.com">http://suryamalang.tribunnews.com</a>
5.	Masih Banyak Perusahaan di Malang Raya yang Belum Membayar Hak Buruh Sesuai UMK	1 Mei 2017	<a href="http://suryamalang.tribunnews.com">http://suryamalang.tribunnews.com</a>
6.	Buruh Tolak Usulan Kenaikan Upah Minimum di Malang	1 November 2016	<a href="http://bisnis.liputan6.com">http://bisnis.liputan6.com</a>
7.	Baku Hantam, Demo Buruh Ricuh di Balaikota Malang	2 Mei 2016	<a href="http://beritajatim.com">http://beritajatim.com</a>

Sumber: SPBI data diolah (2018)

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa banyak pemberitaan di media massa yang meliputi setiap aksi yang dilakukan SPBI. Salah satu yang paling disorot oleh wartawan adalah aksi turun ke jalan berupa demo dengan tuntutan penghapusan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Adanya pemberitaan yang termuat di media massa membuat SPBI merasa senang dan terbantu. Sebagaimana hasil wawancara di bawah ini.

“Ya gak papa karena lewat berita, pemerintah atau pengusaha bisa melihat atau mendengar aspirasi kaum buruh, asal yang meliput berita benar-benar yang diliput adalah aspirasi dan keluhan yang sudah disampaikan kaum buruh,” (wawancara dengan ibu Sukarlin pada hari Rabu, 29 Maret 2017 di jalan Masjid Darul Jannah RT 21 RW 05, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.)

“hal ini (berita) membantu untuk menyampaikan informasi ke khalayak publik” (wawancara dengan bapak Misdi pada hari Ahad, 4 Juni 2017 di Kantor Komite Pusat SPBI, jalan Teluk Grajakan Nomor 9 Kota Malang.)

### **C. Pembahasan**

#### **1. Faktor-faktor Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

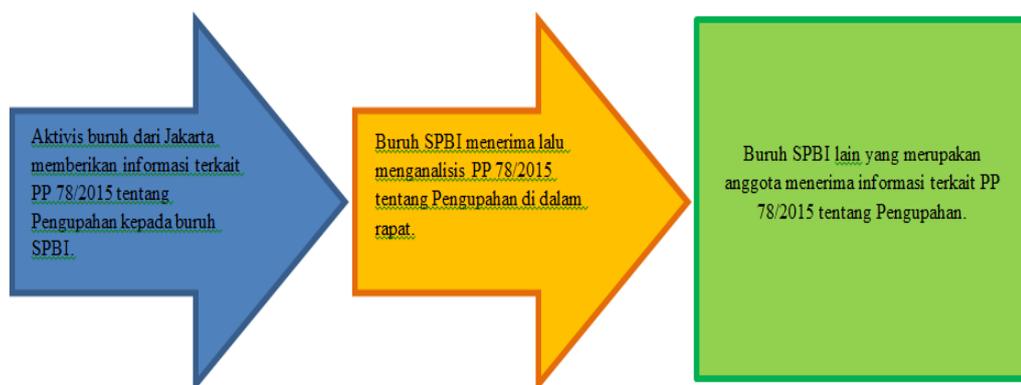
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti terkait resistensi buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Ditemukanlah berbagai faktor resistensi buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Faktor-faktor tersebut adalah pemrosesan informasi yang selektif dan kebiasaan

##### **a. Pemrosesan Informasi yang Selektif**

Salah satu faktor yang membuat buruh SPBI melakukan resistensi adalah pemrosesan informasi yang selektif. Menurut Robbins dan Judges (2008:344) pemrosesan informasi yang selektif adalah seseorang secara selektif memproses

informasi guna membuat persepsi tetap utuh. Orang tersebut mendengar apa yang ingin didengarnya serta mengabaikan informasi yang berusaha mengubah dunia orang tersebut.

Ibu Siti dan bapak Faizin yang merupakan anggota SPBI menyatakan bahwa sumber informasi terkait Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang di dapat oleh para buruh berasal dari para aktivis yang berada di Jakarta saja. Ibu Rubiati, ibu Sukarlin, dan bapak Misdi menambahkan bahwa setelah mendapat informasi, maka disalurkan kepada buruh SPBI yang lain ketika rapat. bapak Misdi selaku ketua pengurus serikat buruh mengatakan bahwa SPBI memiliki draft Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan telah dianalisis dengan para buruh, tapi tetap para buruh SPBI memiliki persepsi bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memberikan upah murah. Gambar 4.3 dapat menjelaskan secara ringkas pemrosesan informasi yang selektif.



**Gambar 4.3 Skema Penerimaan Informasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 tentang Pengupahan**

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

## b. Kebiasaan

Robbins dan Judges (2008:344) menyebutkan faktor resistensi terhadap perubahan salah satunya adalah kebiasaan, yang berarti bahwa untuk menghadapi kompleksitas kehidupan, seseorang menggunakan kebiasaan atau respon yang telah terprogram. Namun, ketika dihadapkan pada perubahan, kecenderungan untuk merespon sesuai dengan cara seseorang yang biasa ini menjadi salah satu sumber resistensi. Secara singkat bisa dikatakan bila perubahan terjadi pada suatu hal yang telah menjadi kebiasaan maka akan timbul yang namanya resistensi. Perubahan dalam dunia ketenagakerjaan yang terjadi akibat Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan membuat para buruh SPBI melakukan resistensi. Beberapa perubahan tersebut adalah.

### 1) Penentuan Upah Minimum Menggunakan Formula Baru

Telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bahwa dalam penentuan upah minimum menggunakan formula baru. Pasal 44 mencantumkan formula baru sebagai berikut

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$$

Keterangan:

UM<sub>n</sub> : Upah minimum yang akan ditetapkan.

UM<sub>t</sub> : Upah minimum tahun berjalan.

Inflasi : Inflasi.

Δ PDBt : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto.

Sedangkan sebelum adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Menurut penuturan pihak SPBI yaitu ibu Rubiati, bapak Nandar, bapak Faizin serta pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, bapak Drs.

Kasiyadi, SH., MM. dalam penentuan upah minimum menggunakan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan inflasi.

Namun setelah dilakukan triangulasi sumber antara informan dengan hukum positif indonesia terkait penentuan upah minimum, maka akan terlihat beberapa perbedaan. Tabel 4.6 dapat menjelaskan perbedaan yang terlihat sebelum dan sesudah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diberlakukan.

**Tabel 4.6 Perbedaan Penentuan Upah Minimum Sebelum dan Sesudah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diberlakukan**

Sebelum Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan	Sesudah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
<b>Penentuan Upah Minimum</b>	
Berdasarkan hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL) dengan mempertimbangkan <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inflasi,</li> <li>b. produktivitas makro,</li> <li>c. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB,</li> <li>d. kondisi pasar kerja, dan</li> <li>e. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal).</li> </ol>	$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$
<b>Dasar Hukum</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</li> <li>2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</li> <li>2. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan</li> </ol>

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2017)

**2) Peninjauan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Lima Tahun Sekali**

Bapak Wahyu, ibu Tutik, bapak Sodikin, dan bapak Misdi selaku pihak SPBI serta bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM selaku pihak Dinas Tenaga Kerja



menyatakan bahwa peninjauan kebutuhan hidup layak adalah lima tahun sekali. Hal itu sesuai dengan penjelasan dalam pasal 2 sampai 5 ayat 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

- (2) Kebutuhan hidup layak ... merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
- (3) Kebutuhan hidup layak ... terdiri atas beberapa komponen.
- (4) Komponen ... terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- (5) Komponen ... dan jenis kebutuhan hidup ... ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

### **3) Perubahan Keterlibatan Dewan Pengupahan**

Definisi dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Itulah yang tertulis dalam pasal 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Menurut bapak Drs. Kasiyadi, SH., MM Meski Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan muncul, dewan pengupahan tetap masih dilibatkan karena itu diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Bapak Misdi selaku ketua pengurus serikat buruh mengiyakan bahwa dewan pengupahan masih terlibat. Dulu sebelum adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, setiap tahun dewan pengupahan melakukan survei kebutuhan hidup layak dan memberikan rekomendasi kepada bupati/walikota lalu rekomendasi tersebut disampaikan pada gubernur. Hal tersebut juga tergambar dalam pasal 89 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Namun keterlibatan dewan pengupahan sedikit berbeda setelah adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Perbedaan tersebut terletak di pasal 43 ayat 3 sampai ayat 6.

- (3) Kebutuhan hidup layak ... terdiri atas beberapa komponen.
- (4) Komponen ... terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- (5) Komponen ... dan jenis kebutuhan hidup ... ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (6) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup ... dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.

Perbedaan keterlibatan dewan pengupahan provinsi dapat dilihat di pasal 45.

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Penetapan Upah minimum provinsi ... berdasarkan formula perhitungan Upah minimum ....
- (3) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak ..., gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.
- (4) Rekomendasi dewan pengupahan provinsi ... didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan untuk keterlibatan dewan pengupahan kabupaten/kota terletak di pasal 47.

- (1) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota ... dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum ....
- (2) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak ..., gubernur menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi.
- (3) Rekomendasi bupati/walikota ... berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota.

(4) Rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi ... dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota ... didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Kesimpulan dari pemaparan di atas adalah faktor-faktor buruh SPBI melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diantaranya pemrosesan informasi yang selektif dan kebiasaan.

Faktor resistensi buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan hampir sama dengan teori yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008:344) bahwa ada dua sumber dari resistensi yaitu:

- 1) Sumber-sumber Individual
  - a. Kebiasaan: Untuk menghadapi kompleksitas kehidupan, seseorang menggunakan kebiasaan atau respon yang telah terprogram. Namun, ketika dihadapkan pada perubahan, kecenderungan untuk merespon sesuai dengan cara seseorang yang biasa ini menjadi salah satu sumber resistensi. Buruh SPBI lebih memilih aturan pengupahan yang lama yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. dari pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - b. Rasa Aman: Orang yang memiliki kebutuhan akan rasa aman yang besar cenderung menolak perubahan karena hal tersebut mengancam rasa aman

mereka. Walaupun di Kota Malang telah menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan SPBI merasa aman dan tidak merasa terancam.

- c. Faktor-faktor Ekonomi: Berbagai perubahan dalam tugas pekerjaan atau rutinitas pekerjaan yang telah pasti bisa menyebabkan munculnya ketakutan ekonomis jika orang khawatir bahwa mereka tidak akan mampu menunaikan pekerjaan atau rutinitas baru mereka seperti standar sebelumnya, khususnya bila upah yang akan mereka terima terkait erat dengan produktivitas.
  - d. Takut pada Hal yang Belum Diketahui: perubahan tak ubah seperti ambiguitas dan ketidakpastian mengenai hal yang belum diketahui. Faktor ini bukan termasuk faktor yang menyebabkan buruh SPBI melakukan resistensi, karena buruh SPBI sudah tahu segala hal terkait Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - e. Pemrosesan Informasi yang Selektif: individu bersalah karena secara selektif memproses informasi guna membuat persepsi mereka tetap utuh. Mereka mendengar apa yang ingin mereka dengar serta mengabaikan informasi yang mengubah dunia yang sudah mereka ciptakan. Buruh SPBI hanya menerima informasi terkait Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dari aktivis buruh dari Jakarta.
- 2) Sumber-sumber Organisasional
    - a. Inersia Struktural: organisasi memiliki mekanisme tertentu-seperti proses seleksi dan regulasi formal-untuk menciptakan stabilitas. Ketika

suatu organisasi dihadapkan pada perubahan, inersia struktural bertindak selaku sebuah kekuatan penyeimbang yang mencoba mempertahankan stabilitas.

- b. Fokus Perubahan yang Terbatas: organisasi terbangun dari sejumlah subsistem yang saling bergantung. Satu subsistem tidak bisa diubah tanpa mempengaruhi yang lain. Jadi, perubahan terbatas pada beberapa subsistem cenderung dinafikan oleh sistem yang lebih besar.
- c. Inersia Kelompok: bahkan bila individu-individu ingin mengubah perilaku mereka, berbagai norma kelompok bisa bertindak sebagai penghambat.
- d. Ancaman Terhadap Keahlian: perubahan dalam pola-pola organisasional bisa mengancam kedudukan istimewa suatu kelompok ahli tertentu.
- e. Ancaman Terhadap Relasi Kuasa yang Sudah Mapan: setiap redistribusi wewenang pengambilan keputusan dapat mengancam relasi kuasa yang sudah lama ada di dalam organisasi.
- f. Ancaman Terhadap Pengalokasian Sumber Daya yang Sudah Mapan: kelompok-kelompok dalam organisasi yang mengendalikan sumber daya dalam proporsi yang besar sering kali melihat perubahan sebagai suatu ancaman. Mereka cenderung merasa puas dengan apa yang sudah berjalan.

## **2. Bentuk Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

### **a. Mengeluh**

Resistensi dengan cara mengeluh telah dilakukan oleh buruh SPBI seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap ibu Tutik, bapak Nandar, ibu

Sukarlin, dan ibu Siti selaku anggota SPBI. Keluhan yang dilakukan SPBI disampaikan ke Soekarwo selaku Gubernur Jawa Timur. Alasan dari SPBI mengeluh kepada gubernur adalah, karena menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah minimum ditentukan oleh gubernur.

Salah satu keluhan yang disampaikan adalah pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, namun sampai para buruh menyatakan bahwa tidak ada tindak lanjut dari gubernur Jawa Timur.

Semua hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa semua buruh yang tergabung dalam SPBI mengeluh terhadap adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Menurut Goldstein dalam Ivancevich (2007:295) mengeluh merupakan bentuk dari resistensi pada tingkatan sedikit penolakan.

#### **b. Demo**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Attamimi (2014) dengan judul Resistensi Warga Pinggir Rel Surabaya (Studi Deskriptif Resistensi Tim Anti Penggusuran Masyarakat Pinggir Rel Surabaya Terhadap Pembangunan Tol Tengah Kota Surabaya), mengungkapkan bahwa bentuk resistensi yang dilakukan tim anti penggusuran masyarakat pinggir rel Surabaya adalah demo. Resistensi itu pula yang dilakukan buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sebagaimana hasil wawancara peneliti terhadap bapak Sodikin, salah satu buruh SPBI yang mengatakan bahwa SPBI melakukan demo.

Berbagai macam persiapan dilakukan SPBI serta organisasi lain sebelum aksi demo agar nantinya berjalan dengan lancar tanpa ada kendala. Persiapan dan

dukungan. Seperti yang dikatakan oleh bapak Nandar, ibu Rubiati, ibu Tutik, ibu Sukarlin, ibu Siti, ibu Sukarlin, ibu Musliha, beberapa buruh SPBI. Dukungan dan persiapan itu adalah:

1. Sumber daya manusia
2. Dukungan moral dari sesama buruh
3. Dana
4. Puisi dan nyanyian

Tidak hanya buruh SPBI saja yang mempersiapkan dan mendukung demo. Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan wawancara terhadap ibu Musliha, ibu Sukarlin, ibu Tutik, dan bapak Nandar peneliti menemukan temuan bahwa berbagai organisasi luar SPBI yang terdiri dari lembaga pers, organisasi mahasiswa, dan NGO, juga ikut andil di dalam demo. sebelum melakukan aksi demo para organisasi luar SPBI juga membantu dalam bidang sumber daya manusia, dana, dan juga pemikiran.

Gabungan dari SPBI dan beberapa organisasi ini akhirnya membentuk suatu aliansi. Aliansi yang membawa isu penolakan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terjadi pada tahun 2016 dan 2017. Nama aliansi dan tempat demo di Tahun 2016 dan 2017 berbeda. Aliansi Rakyat Malang Bersatu melakukan demo di jalan Ijen pada tahun 2016 sedangkan tahun 2017 aliansi Sekretarian Bersama melakukan demo di Alun-alun Malang, untuk tanggalnya sendiri sama yaitu 1 Mei karena tanggal tersebut merupakan Hari Buruh Internasional.

Aksi demo yang dilakukan diisi dengan berbagai macam pertunjukan seperti orasi, teaterikal, pembacaan puisi, dan musik. Selain pertunjukan yang ditampilkan aliansi, kedua demo tersebut diisi dengan berbagai tuntutan yang ingin disampaikan salah satunya adalah penghapusan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Bisa disimpulkan bahwa bentuk-bentuk resistensi yang dilakukan buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah mengeluh dan berdemo. Keluhan yang dilakukan SPBI ditujukan kepada Gubernur Jawa Timur, sedangkan demo yang dilakukan SPBI dilaksanakan di jalan Ijen pada tahun 2016 dan di Alun-alun pada Tahun 2017.

Menurut Wibowo (2008:131) ada empat tingkatan resistensi yang tiap tingkatnya terdapat berbagai macam bentuk resistensi. *Acceptance* (penerimaan), *Indifference* (tidak acuh), *Passive resistance* (resistensi pasif), dan *Active resistance* (resistensi aktif). Resistensi berbentuk demo yang dilakukan SPBI berada di tingkatan resistensi pasif, karena demo merupakan sikap protes seseorang terhadap suatu hal. Wibowo (2008:131) berpendapat resistensi pasif ditunjukkan dengan adanya sikap tidak mau belajar, melakukan protes, bekerja berdasar aturan, dan melakukan kegiatan sedikit mungkin. Dalam resistensi pasif, karyawan melakukan penolakan terhadap perubahan dengan tidak berbuat sesuatu.

Hasil dari demo berdasarkan wawancara dan observasi adalah pemahannya beberapa mahasiswa dan masyarakat terkait penolakan buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pemahaman tersebut terjadi karena SPBI melakukan demo di tempat publik yang banyak

dikunjungi oleh masyarakat. Hasil tersebut terjadi pada tahun 2016 dan 2017 tanpa adanya perubahan, meski begitu beberapa perwakilan SPBI telah menyampaikan keluhan kepada gubernur Jawa Timur.

Dua bentuk resistensi yang dilakukan buruh SPBI hampir sama dengan bentuk resistensi yang dilakukan oleh buruh Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI). Berdasarkan hasil penelitian dari Sibarani (2017) GSBI melakukan resistensi terhadap *outsourcing* dengan cara mogok besar-besaran dan berdemo di perusahaan tempat buruh bekerja yaitu PT Damai Abadi dan PT Hokinda Lestari. Alasan para buruh melakukan resistensi di perusahaan adalah karena kebijakan *outsourcing* diterapkan oleh dua perusahaan tersebut.

### **3. Dampak Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

Resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dilakukan SPBI membuat suatu dampak yaitu banyaknya pemberitaan di media massa. Isi dari pemberitaan tersebut adalah demo yang dilakukan oleh buruh SPBI pada tahun 2016 dan 2017. Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Tutik selaku anggota SPBI dan bapak Misdi selaku ketua pengurus serikat buruh wartawan selalu meliput ketika SPBI melakukan aksi demo. Ibu Sukarlin selaku buruh dan bapak Misdi mengatakan bahwa pemberitaan sangat membantu sekali dalam penyampaian aspirasi buruh.

Sebuah realitas yang terjadi di masyarakat tentu saja dapat mengundang wartawan untuk meliput. Realitas tersebut lalu dikonstruksikan menjadi berita di media massa. Pekerjaan wartawan adalah mengisahkan hasil reportasenya kepada

khalayak. Sebagaimana yang diungkapkan Sobur (2012:88-89) Para wartawan selalu terlibat dengan usaha-usaha mengkonstruksikan realitas, yakni menyusun fakta yang dikumpulkannya ke dalam suatu bentuk laporan jurnalistik berupa berita, karangan khas, atau gabungan keduanya, karena menceritakan pelbagai kejadian, maka bisa dikatakan bahwa seluruh isi media adalah realitas yang telah dikonstruksikan.

Pendapat di atas juga diperkuat oleh Bungin (2014:85-86) yang menyatakan bahwa salah satu peran media massa adalah menjadi media informasi, yaitu media yang setiap saat menyampaikan informasi kepada masyarakat. Adanya penyampaian informasi yang terbuka, jujur, dan benar oleh media massa kepada masyarakat, maka masyarakat akan menjadi masyarakat akan menjadi masyarakat yang kaya dengan informasi dan masyarakat yang terbuka dengan informasi, sebaliknya pula masyarakat akan menjadi masyarakat informatif, masyarakat yang dapat menyampaikan informasi dengan jujur kepada media massa.

Sobur (2012:30-31) menambahkan bahwa media acap disebut sebagai kekuatan keempat dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik. Hal ini disebabkan karena suatu persepsi tentang peran yang dapat dimainkan oleh media dalam kaitannya dengan pengembangan kehidupan sosial, ekonomi, dan politik masyarakat. Media sering ditempatkan sebagai salah satu variabel determinan dalam berbagai analisis tentang kehidupan sosial, ekonomi, dan politik.

Dampak dari resistensi yang dialami serikat buruh SPBI berbeda dengan serikat buruh Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) di Kota Medan. Hal tersebut terungkap dalam hasil penelitian Sibarani (2017) yang berjudul Resistensi

Buruh Terhadap Kebijakan Outsourcing (Studi kasus: Gabungan Serikat Buruh Indonesia [GSBI] di Kota Medan). Serikat buruh GSBI melakukan resistensi terhadap kebijakan outsourcing yang diterapkan perusahaan PT Damai Abadi dengan cara berdemo dan mogok, namun setelah aksi tersebut pihak perusahaan memberi tekanan kepada GSBI dengan cara memecat buruh perusahaan yang termasuk dalam pengurus GSBI yang bertujuan untuk meruntuhkan semangat.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini tentu berkaitan dengan hasil penelitian dan hasil penelitian merupakan gambaran dari tujuan penelitian. Ada tiga tujuan di dalam penelitian ini. Tujuan pertama adalah mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan buruh melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, kedua mengetahui bentuk resistensi apa saja yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan yang terakhir mengetahui dampak dari resistensi yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

1. Faktor-faktor yang menyebabkan buruh SPBI Melakukan Resistensi Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:344) ada dua yaitu pemrosesan informasi yang selektif dan yang kedua kebiasaan. Buruh SPBI mendapat info terkait Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dari aktivis buruh di Jakarta, lalu para buruh SPBI menyalurkannya pada anggota buruh yang lain. Secara teori buruh SPBI melakukan pemrosesan informasi yang selektif karena mendapatkan sumber informasi Peraturan Pemerintah Nomor 78



Tahun 2015 tentang Pengupahan hanya dari para aktivis buruh di Jakarta saja, walaupun para buruh SPBI telah mengkajinya dalam rapat. Kebiasaan juga menjadi faktor buruh SPBI melakukan resistensi. Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan membuat, penentuan upah minimum menggunakan formula baru, peninjauan kebutuhan hidup layak (KHL) lima tahun sekali, perubahan keterlibatan dewan pengupahan.

2. Bentuk resistensi yang dilakukan buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ada dua yaitu mengeluh dan demo. Semua buruh SPBI mengeluh terhadap adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Keluhan tersebut disampaikan ke Gubernur Jawa Timur. Demo pada tahun 2016 dan 2017 SPBI tergabung dalam aliansi. Aliansi yang terdiri dari organisasi mahasiswa dan organisasi luar yang lain membawa berbagai tuntutan. Salah satu tuntutan yang dibawa yaitu mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Demo yang terjadi dua kali tersebut dilakukan pada tanggal 1 Mei di dua tempat yang berbeda. Tahun 2016 terjadi di jalan Ijen Kota Malang dan yang kedua terjadi di Alun-alun Kota Malang.
3. Dampak dari resistensi buruh SPBI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah banyaknya pemberitaan yang dilakukan oleh wartawan terhadap aksi demo pada tanggal 1 Mei 2016 dan 2017 dan buruh SPBI merasa terbantu dengan hal tersebut.

## B. Saran

1. Bagi pemerintah pusat sebaiknya menghapus formula penentuan upah minimum. Karena di dalam formula tersebut terdapat variabel yang telah disediakan oleh Badan Pusat Statistik tanpa perlu dewan pengupahan untuk rapat dalam penentuan upah minimum sehingga seolah-olah dewan pengupahan kehilangan sebagian fungsinya.
2. Pemerintah seharusnya mensosialisasikan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan kepada mereka yang menerima kebijakan tersebut agar lebih paham
3. Buruh sebaiknya mengkaji lebih dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bersama dengan orang yang ahli di bidang hukum agar tidak terjadi persepsi yang salah.
4. Alangkah lebih baik jika buruh melakukan resistensi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan cara yang sangat berbeda, seperti berkonsolidasi dengan serikat buruh tingkat nasional
5. Bagi peneliti selanjutnya untuk membuat suatu penelitian yang mendalam mengenai keadaan hubungan industrial di Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA****Buku**

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Anwar, Y dan Adang. 2008. *Pembaruan Hukum Pidana: Reformasi Hukum*. Jakarta: Grasindo.
- Astawa, I. G. P. dan Na'a, S. 2008. *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Babbie E. R. 2016. *The Basics of Social Research*. Edisi ke-7. Boston: Cengage Learning.
- Bambang dan Syumanjaya, H. 2009. *Family Discovery Way: Panduan Manajemen Keluarga Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bungin, B. 2007. *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- DS, S. dan Cahyono, E. 2003. *Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru*. Jakarta: Hasta Mitra.
- Frost, N. 2002. *Indonesia*. Oxford: Oxfam
- Terry, G. R. dan Rue, L. W. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerjemah: G. A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara 2009.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdiansyah, H. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups: Sebagai Instrumen Penelitian Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Ivancevich, J. M. dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2*. Edisi ketujuh. Diterjemahkan oleh Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga.
- Jalil, A. 2008. *Teologi buruh*. Yogyakarta: LKiS.
- Kasali, R. 2006. *Change!: Tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah yang Anda Jalani, Putar Arah Sekarang Juga (Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kristianto, A. E. dan Zen A. P. M. (Eds). 2009. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Kuncoro, N, M, W. 2012. *69 Kasus Hukum Mengguncang Indonesia*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Moleong, L. L. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morrisan, dkk. 2010. *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, D dan Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munandar, A. S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Munir. 2014. *Gerakan Perlawanan Buruh: Gagasan Politik dan Pengalaman Pemberdayaan Buruh Pra Reformasi*. Malang: Intrans Publisng.
- Narbuko, C. dan Achmadi, A. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, M. 2015. *Politik Hukum dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*. Medan: Puspantara.
- Nasution, S. 2012. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nimran, U. 2009. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo. Laros.
- Pramudya, W. 2004. *Cak Munir: Engkau Tidak Pernah Pergi*. Jakarta: Gagas Media.

- Purhantara, W. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. P. dan Judge T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Edisi ke-12. Penerjemah: Diana Angelica. 2008. Jakarta: Salemba Empat.
- Saldana, Miles Huberman. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Edition 3*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarosa, S. 2012. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*. Jakarta Barat: Indeks.
- Seputra, Y. E. A. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobur, A. 2012. *Analisis Teks Media: Suatu Pengantar untuk Analisis Wacana, Analisis Semiotik, dan Analisis Framing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soepomo. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Solihin, I. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarso, HM. S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparno, E. 2009. *National Manpower Strategy*. Jakarta: Kompas.
- Sutedi, A. 2011. *Hukum Perburuhan*. Cetakan ke-2. Jakarta: Sinar Grafika.
- Swasasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Syafa'at, R. 2008. *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*. Malang: In-TRANS.
- Syamsuddin, A. 2013. *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang*. Edisi ke-2. Jakarta: Sinar Grafika.

- Tampubolon, M. P. 2012. *Perilaku Keorganisasian: Organization Behavior*. Edisi ke-3. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Tika, M. P. 2010. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ugo dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Uha, I. N. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Umar, H. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, H. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisono, Y. 2007. *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*. Gresik: Fascho Publishing.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Perubahan*. Edisi ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, W. 2015. *Pendidikan Kewarganegaraan: Pengantar Teori*. Yogyakarta: Andi.
- Wijayanti, A. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan ke-4. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winardi, J. 2009. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Zen, A. P. M. dan Kristianto, A. E. 2009. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

### **Karya Ilmiah**

- Attamimi, L. A. 2014. Resistensi Warga Pinggir Rel Surabaya (Studi Deskriptif Resistensi Tim Anti Penggusuran Masyarakat Pinggir Rel Surabaya Terhadap Pembangunan Tol Tengah Kota Surabaya). *Komunitas*. Vol 3, No 3: 1-12.

- Dewi, T. M. U. C. 2012. *Perubahan Pendistribusian Insentif Langsung dalam Sistem Remunerasi: Studi Kualitatif Resistensi Perawat UGD Rumah Sakit X*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Febrianto, B. 2014. *Faktor Resistensi Buruh Terhadap Kebijakan Sistem Outsourcing*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Handoyo, E. 2012. *Eksistensi Pedagang Kaki Lima (Studi Tentang Kontribusi Modal Sosial Terhadap Resistensi PKL di Semarang)*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Jumri, M. 2017. *Politik Ketenagakerjaan di Era Pemerintahan Joko Widodo (Studi Kasus: Penolakan Serikat Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)*.
- Larasati, N. R. *Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terkait Dengan Kesejahteraan Buruh*.
- Panca, T. M. 2011. *Resistensi Pedagang Pasar Sumber Arta Bekasi Barat*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Septiana, D. 2011. *Resistensi Pedagang Kaki Lima terhadap Kebijakan Pemerintah Kota Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sibarani, A. A. 2017. *Resistensi Buruh Terhadap Kebijakan Sistem Outsourcing (Studi kasus : Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) di kota Medan)*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Silalahi, E. 2013. *Eksplorasi Kerja dan Resistensi Karyawan PT Seruni Indah Sidoarjo*. *Paradigma*, Vol 1, No 1: 1-6.
- Suriadi, A. 2008. *Resistensi Masyarakat Dalam Pembangunan Infrastruktur Perdesaan*. *Jurnal Komunitas* No. 3, Vol. 4, hal. 52-69.

### **Produk Hukum**

- Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### Website

“*Mayday, Buruh Tuntut Pencabutan PP No 78 Tahun 2015*”, diakses pada tanggal 30 Mei 2016 dari <http://www.beritasatu.com/pages/microsite/pilkada2015/artikel.php?id=megapolitan/362472-mayday-buruh-tuntut-pencabutan-pp-no-78-tahun-2015.html>.

“*Peraturan Pemerintah*”, diakses pada 15 Januari 2018 dari <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan-pemerintah.html>.

“*Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh*”, diakses pada 21 Juni 2016 dari <http://presidenri.go.id/pengentasan-kemiskinan/perlindungan-dan-peningkatan-kesejahteraan-buruh.html>.

“*Pp Pengupahan Formulasi Upah Buruh Berdasarkan Laju Perekonomian*”, diakses pada 5 Januari 2016 dari <https://dianns.org/berita/laput/pp-pengupahan-formulasi-upah-buruh-berdasarkan-laju-perekonomian/>.

“*Undang-undang*”, diakses pada 15 Januari 2018 dari <https://jdih.kemnaker.go.id/undang-undang.html>.

“*Untuk Siapa PP 78 Diterbitkan?*”, diakses pada tanggal 29 Mei 2016 dari <http://sp.beritasatu.com/nasional/untuk-siapa-pp-78-diterbitkan/114741>.

Badan Pusat Statistik. 2015. “*Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2015*”, diakses pada 5 Januari 2016 dari <https://www.bps.go.id/publication/2015/11/30/f8bdb3fd36c8f9c45722b361/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2015.html>.

Badan Pusat Statistik. 2015. “*Penduduk Indonesia hasil SUPAS 2015*”, diakses pada 5 Januari 2016 dari <https://www.bps.go.id/publication/2015/11/30/41ccbada0b914534f5c08a62/penduduk-indonesia-hasil-supas-2015.html>.

Deny, S. 2015. “*Ini Tujuan Pemerintah Terbitkan PP Pengupahan*”, diakses pada tanggal 9 November 2016 dari

<http://bisnis.liputan6.com/read/2351038/ini-tujuan-pemerintah-terbitkan-pp-pengupahan>.

Fajriah, L. R. dan Simanjuntak, R. A. 2015. “*Ini Paket Kebijakan Ekonomi Jilid IV Jokowi*”, diakses pada tanggal 9 November 2016 dari <http://ekbis.sindonews.com/read/1053404/33/ini-paket-kebijakan-ekonomi-jilid-iv-jokowi-1444908678>.

Ksp.go.id

Pujiastuti, L. 2015. “*Setelah 12 Tahun, PP Soal Upah Akhirnya Terbit di Era Jokowi*”, diakses pada tanggal 27 Oktober 2015 dari <http://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3053849/setelah-12-tahun-pp-soal-upah-akhirnya-terbit-di-era-jokowi>.

### **Kamus**

Departemen Pendidikan Nasional. Pusat Bahasa. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.

### **Artiel Lain**

Riq. dkk. 2015 “*Aturan Upah Minimum Diabaikan*”. Jawa Pos. (21 November 2015).

Med, dkk. 2015. “*Formula Upah Lebih Terukur*”. Kompas. (16 Oktober 2015).