

**ANALISIS GERAKAN BURUH LAMPUNG DALAM MENOLAK  
OMNIBUS LAW UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**IRFAN FAUZI RACHMAN  
NPM 1616021027**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## ABSTRAK

### ANALISIS GERAKAN BURUH LAMPUNG DALAM MENOLAK OMNIBUS LAW UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Oleh

IRFAN FAUZI RACHMAN

*Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja menyebabkan berlakunya kembali sistem upah murah dan nilai pesangon dikurangi, karyawan kontrak seumur hidup dan *outsourcing* seumur hidup. Berdasarkan persoalan diatas buruh di Provinsi Lampung melakukan gerakan penolakan karena tidak dapat menjamin kepastian kualitas hidup mereka menjadi lebih baik. Gerakan sosial baru buruh dalam menolak Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja di Provinsi Lampung lebih banyak memberikan perhatian terhadap faktor-faktor ekonomi dan politik.

Penelitian ini menggunakan teori *Resource Mobilization Theory* (RMT). Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni observasi, wawancara dengan informan Ketua FSPMI dan Ketua SBTL di Provinsi Lampung serta dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : FSPMI dan SBTL belum memenuhi 5 (lima) faktor determinan *Resource Mobilization Theory*.

Faktor pertama, organisasi gerakan sosial FSPMI dan SBTL memiliki ideologi yang sama yaitu Pancasila, Namun memiliki cara pandang berbeda terkait gerakan penolakan *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Faktor kedua, pemimpin dan kepemimpinan FSPMI dan SBTL memiliki cara yang sama dalam memimpin organisasi buruh turun langsung ke lapangan dan memberikan edukasi kepada para anggotanya sehingga memberikan inspirasi bagi anggota untuk bergerak. Faktor ketiga, FSPMI memiliki sumberdaya yang lengkap dan tetap sedangkan SBTL bersifat sementara. Faktor keempat, FSPMI terbuka dengan kelompok lainnya untuk bergabung dalam gerakan sedangkan SBTL tidak turun dalam gerakan buruh menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja karena berbeda pandangan dari tujuan dan target gerakan. Faktor kelima, FSPMI melakukan diskusi dialog terbuka terkait *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja, namun belum menjangkau semua masyarakat. Berdasarkan dua model analisis dalam pendekatan *resource mobilization theory*. Pertama, *The Professional organizer models* FSPMI dan SBTL belum berhasil dalam dinamika organisasional, kepemimpinan dan pengelolaan sumberdaya. Kedua, *The Political process models* belum berhasil disebabkan negara terlalu kuat dan represif terhadap Gerakan penolakan *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja.

**Kata Kunci :** *Omnibus Law Cipta Kerja, Resource Mobilization Theory, Buruh*

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF LAMPUNG WORKERS' MOVEMENTS IN REFUSING OMNIBUS LAW JOB CREATION LAW

By

IRFAN FAUZI RACHMAN

*The Omnibus Law on the Job Creation Law led to the reinstatement of the low wage system and reduced severance rates, lifelong contract employees and lifelong outsourcing. Based on the problems above, workers in Lampung Province carried out a movement against. The Omnibus Law on the Job Creation Law because it cannot guarantee certainty that their quality of life will get better. The new social movement of workers in rejecting the Omnibus Law on the Job Creation Law in Lampung Province pays more attention to economic and political factors, therefore this research uses the Resource Mobilization Theory (RMT) theory. This research uses a descriptive research type with a qualitative approach. Data collection techniques in this study included observation, interviews with informants from the Head of FSPMI and Head of SBTL in Lampung Province and documentation. Based on the results of this study, it shows that: FSPMI and SBTL do not fulfill the 5 (five) determinant factors of Resource Mobilization Theory. The first factor is that the social movement organizations FSPMI and SBTL have the same ideology, namely Pancasila, but have different perspectives regarding the movement against the Omnibus Law on the Job Creation Law. The second factor, the leaders and leadership of the FSPMI and SBTL have the same way of leading labor organizations to go directly to the field and provide education to their members so as to inspire members to act. The third factor, FSPMI has complete and permanent resources while SBTL is temporary. The fourth factor, FSPMI's network and participation is open with other groups to join the movement, while the SBTL does not get involved in the labor movement rejecting the Omnibus Law on the Job Creation Law because it has different views from the goals and targets of the movement. The fifth factor, FSPMI conducted open dialogue discussions regarding the Omnibus Law on the Job Creation Law, but it has not yet reached all of the community. Based on two analytical models in the resource mobilization theory approach. First, The Professional organizer models FSPMI and SBTL have not been successful in organizational dynamics, leadership and resource management. Second, The Political Process Model has not been successful because it was caused by the state being too strong and repressive towards the Movement against the Omnibus Law on the Job Creation Law.*

**Keywords: Omnibus Law on Job Creation, Resource Mobilization Theory, Labor.**

**ANALISIS GERAKAN BURUH LAMPUNG DALAM MENOLAK  
OMNIBUS LAW UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Oleh**

**IRFAN FAUZI RACHMAN**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : **ANALISIS GERAKAN BURUH LAMPUNG  
DALAM MENOLAK OMNIBUS LAW  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Nama : **Irfan Fauzi Rachman**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1616021027

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**MENYETUJUI**

**Pembimbing Utama**



**Arizka Warganegara, S.IP, M.A., P.h.D.**  
NIP 19810620 200604 1 003

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan,**



**Drs.R. Sigit Krisbintoro, M.IP.**  
NIP 19611218 198902 1 001

**MENGESAHKAN**


1. Tim Penguji

Ketua : **Arizka Warganegara, S.IP, M.A., P.Hd**



.....

Penguji I : **Drs.R. Sigit Krisbintoro, M.IP.**



.....



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Dra. Ida Nurhaida, M.Si.**  
NIP 196110807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **02 Februari 2023**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 02 Febuari 2023

Yang Membuat Pernyataan



Irfan Fauzi Rachman  
NPM. 1616021027

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Yosodadi, Kota Metro pada tanggal 26 Agustus 1998, Nama lengkap penulis Irfan Fauzi Rachman, merupakan Putra Pertama dari pasangan Bapak Burhanudin dan Ibu Sutinem. Penulis memulai jenjang pendidikannya di TK Negeri Pembina Metro Pusat pada tahun 2003, lalu dilanjutkan SD N 8 Metro Pusat pada Tahun 2010, setelah itu melanjutkan di SMP N 8 Kota Metro diselesaikan pada Tahun 2013 dan melanjutkan pada SMA N 5 Kota Metro selesai pada Tahun 2016. Penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN Tahun 2016. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Lampung, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Pemerintahan.



## MOTTO

*Dan perumpamaan-perumpamaan ini kami buat untuk manusia, dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu.*

*(Al-Ankabut : 43)*

*"Hidup itu seperti mengendarai sepeda. Untuk menjaga keseimbangan, kamu harus terus bergerak.*

*(Albert Einstein)*

*Selagi masih ada konsep pemenang, maka akan ada yang dikalahkan, tetapi tak apa untuk merasakan kekalahan berkali-kali karena kita hanya butuh satu kali kemenangan di akhir.*

*(Irfan Fauzi Rachman)*

## PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani, memberikan akal dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

“Ayah dan Ibu”

Terima kasih kepada kedua orang tua ku dan nenek tersayang yang telah mendidik, membesarkan, merawatku, mendoakan disetiap sujud, memberikan kasih dan sayang yang tiada henti-hentinya, dukungan dan selalu setia berada disisiku disaat sulit maupun senang, yang selalu menjadi semangat disetiap langkah.

Terimakasih karena telah menjadi orang tua yang hebat dan luar biasa, yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti untuk terus berjuang sehingga karya ini dapat kupersembahkan

Almamater Tercinta **Universitas Lampung**

## SANWACANA

*Bismillahirrahmanirrohim* Alhamdulillahirobbil‘alaminsegalapujihnyalahbagi Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul **“ANALISIS GERAKAN BURUH LAMPUNG DALAM MENOLAK OMNIBUS LAW UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA”**

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sebagai akibat dari keterbatasan yang ada pada penulis dan faktor-faktor lainnya.

Di dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya bantuan baik moral maupun spiritual dari berbagai pihak, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan serta saran-saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT. Atas segala kebesaran, kuasa, serta kesehatan dan petunjuk yang selalu Engkau berikan. Nabi Muhammad SAW. atas risalah dan cahaya kebenaran yang disampaikan kepadakami.
2. Kedua orang tuaku Terima kasih atas segala kesabaran, dukungan, nasehat, perjuangan dan do‘a yang tiada henti untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk segala kasih sayang yang terus diberikan kepada penulis sejak lahir hingga saat ini dan seterusnya, semoga Bapak dan Ibuku selalu dalam lindungan AllahSWT.
3. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
4. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Arizka Warganegara, S.IP, M.A., P.hD selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan dukungan, pengarahan, motivasi dan sumbangan pemikiran, sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P. selaku Dosen Pembahas yang telah meluangkan waktu untuk memberikan dukungan, motivasi dan sumbangan pemikiran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Ilmu Pemerintahan FISIP Unila, terima kasih atas ilmu dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama di Jurusan Ilmu Pemerintahan.
8. Untuk Ketua FSPMI Provinsi Lampung dan Ketua SBTL Provinsi Lampung yang telah memberikan izin penelitian serta bersedia memberikan banyak data dalam proses penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman yang selalu memberikan dukungan, mendengarkan keluhan penulis, mengisi hari-hari penulis selama melakukan studi di Jurusan Ilmu Pemerintahan dan semua bantuan yang tidak akan pernah terlupakan, semoga Allah selalu mempertemukan kita dengan orang-orang baik. Semoga kita dapat mencapai kesuksesan kendati kita harus menatap hari esok masing-masing.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua yang membutuhkan terutama bagi penulis, maka saran dan kritik yang bersifat membangun Penulis harapkan dan akhir kata penulis ucapkan terima kasih, Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas segala jasa dan budi baiknya serta melindungi dan meridhoi kita semua. Aamiin

Bandar Lampung, 2 Febuari 2023

Irfan Fauzi Rachman  
NPM 1616021027

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ivi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Gerakan Sosial Baru .....	12
2.2 Karakteristik Gerakan Sosial Baru .....	13
2.3 Teori Mobilisasi Sumberdaya .....	15
2.4 Omnibus Law Cipta Kerja.....	21
3.5 Kerangka Pemikiran .....	24
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1 Tipe Penelitian.....	26
3.2 Fokus Penelitian .....	27
3.3 Sumber Data .....	29
3.4 Jenis Data .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	33
3.7 Teknik Analisis Data .....	34
<b>IV. GAMBARAN UMUM</b> .....	<b>36</b>
4.1 Gambaran Umum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI). ....	36
4.2 Gambaran Umum Serikat Buruh Tanpa Lembaga (SBTL).....	42

<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
5.1 Gerakan Sosial Baru Buruh FSPMI Di Provinsi Lampung Dalam <i>Prespektif Resource Mobilization Theory</i> (RMT) .....	49
5.2 Gerakan Sosial Baru Buruh SBTL Di Provinsi Lampung Dalam <i>Prespektif Resource Mobilization Theory</i> (RMT) .....	61
5.3 Analisis Gerakan Sosial Baru Buruh FSPMI Di Provinsi Lampung Dalam <i>Prespektif Resource Mobilization Theory</i> (RMT) .....	66
5.4 Analisis Gerakan Sosial Baru Buruh SBTL Di Provinsi Lampung Dalam <i>Prespektif Resource Mobilization Theory</i> (RMT).....	70
5.5 Perbandingan Gerakan Sosial Baru FSPMI dengan SBTL Dilihat dari <i>Perspektif Resource Mobilization Theory</i> (RMT) .....	73
<b>VI. PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
6.1 Simpulan.....	80
6.2 Saran.....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
Tabel 1. Perbandingan Upah Minimum Regional/Provinsi se-Sumatera (Rupiah) 2017-2021 .....	2
Tabel 2. Jumlah Regulasi Pada Tahun 2019 .....	3
Tabel 3. Penelitian Terdahulu .....	8

**DAFTAR GAMBAR**

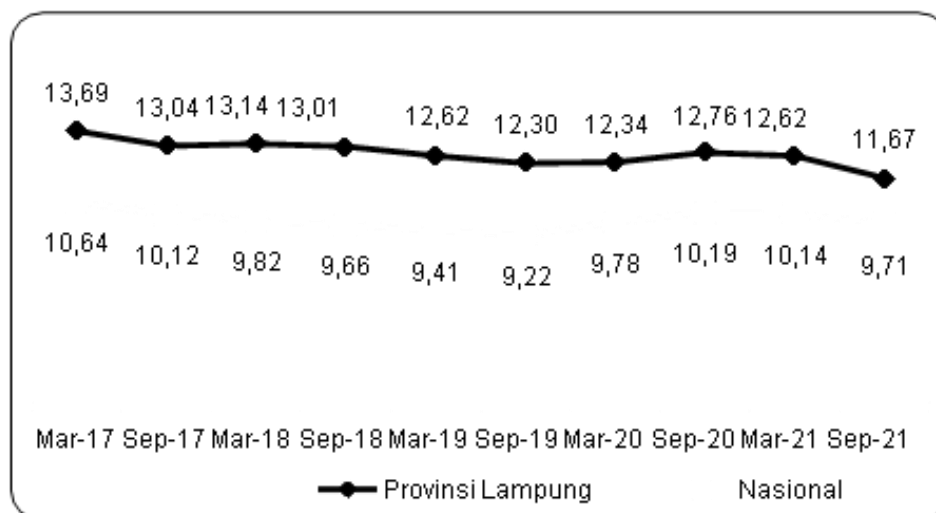
Gambar	Halaman
Gambar 1. Persentase Penduduk Miskin Provinsi Lampung dan Nasional 2017-2021 .....	1
Gambar 2. Kerangka Pemikiran .....	26



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Buruh di Provinsi Lampung merupakan salah satu yang masih memiliki persoalan tentang kemiskinan karena faktor upah yang rendah. Fakta ini dapat dilihat dari adanya data mengenai persoalan tersebut. Pertama, terkait dengan kemiskinan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung dapat dilihat angka kemiskinan di Provinsi Lampung. Berikut ini Persentase Penduduk Miskin Provinsi Lampung dan Nasional, 2017-2021 :



**Gambar 1** Persentase Penduduk Miskin Provinsi Lampung dan Nasional, 2017-2021  
*Sumber : (BPS Provinsi Lampung)*

Data diatas menunjukkan keterbandingan persentase penduduk miskin Provinsi Lampung dengan Nasional. Persentase penduduk miskin di Provinsi Lampung masih berada di atas angka kemiskinan nasional.

Kedua, terkait upah buruh yang rendah dapat dilihat dari data berikut:

**Tabel 1. Perbandingan Upah Minimum Regional/Provinsi se-Sumatera (Rupiah), 2017-2021**

<b>Provinsi</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
Aceh	2.500.000	2.717.750	2.916.810	3.165.030	3.165.031
Sumatra Utara	1.961.354	2.132.188	2.303.403	2.499.422	2.499.423
Sumatra Barat	1.949.284	2.119.067	2.289.228	2.484.041	2.484.041
Riau	2.266.722	2.464.154	2.662.025	2.888.563	2.888.564
Jambi	2.063.000	2.243.718	2.423.889	2.630.161	2.630.162
Sumatra Selatan	2.388.000	2.595.995	2.804.453	3.043.111	3.043.111
Bengkulu	1.737.412	1.888.741	2.040.000	2.213.604	2.215.000
Lampung	1.908.447	2.074.673	2.240.646	2.431.324	2.432.002
Kep. Babel	2.538.673	2.755.443	2.976.705	3.230.022	3.230.024
Kep. Riau	2.358.454	2.563.875	2.769.683	3.005.383	2.888.564

*Sumber : (BPS Provinsi Lampung)*

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan salah satu ukuran daya beli masyarakat. Makin tinggi UMP merefleksikan meningkatnya kesejahteraan masyarakat. Pada tahun 2021 UMP naik sedikit dari sebelumnya 2,431 juta rupiah menjadi 2,432 juta rupiah. Namun dibandingkan dengan provinsi lain di Sumatera, tingkat UMR Provinsi Lampung relatif masih rendah. Kenaikan upah yang sedikit tidak membuat kesejahteraan buruh membaik, karena kebutuhan hidup terus meningkat. Upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak dapat meningkatkan kualitas hidup buruh.

Kenaikan upah menjadi isu yang selalu melekat ketika terjadi aksi mogok kerja serikat buruh di Indonesia pasca reformasi. Isu ini seolah-olah menjadi isu tunggal yang diperjuangkan kaum buruh ketika aksi mogok, aksi blokade jalan, ataupun aksi demonstrasi. Kata “buruh” dan “upah” seakan-akan melekat satu sama lain antara definisi dan maknanya, berbicara buruh dikonotasikan berbicara tentang upah sehingga pemerintah dan publik sering terjebak dalam kesempitan isu ketika berbicara tentang buruh.

Pemerintah sebagai pembuat kebijakan seharusnya bisa memberikan jaminan terhadap kualitas hidup buruh dengan kebijakan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak. Namun pemerintah mengeluarkan kebijakan baru yang tidak memihak kepada buruh. Kebijakan baru yang dimaksud adalah *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Indonesia mengalami masalah yang cukup rumit mengenai produk kebijakan publik berupa regulasi. Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK) mencatat, ada berkisar 42.996 regulasi pada 2019 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2. Jumlah Regulasi Pada Tahun 2019**

No.	Regulasi	Jumlah
1.	Peraturan Pusat	8.414
2.	Peraturan Menteri	14.453
3.	Peraturan Pemerintah Lembaga Non-Kementerian	4.164
4.	Peraturan Daerah	15.965

*Sumber* : (PSHK, 2019)

Berdasarkan data diatas regulasi yang begitu banyak dan tumpah tindih menjadi sebab tidak efektifnya pengambilan kebijakan. Salah satu akibat dari tumpang tindih regulasi yaitu investasi dan pertumbuhan lapangan kerja terhambat. Sehingga mendorong pemerintah untuk membuat kebijakan baru yaitu *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Menurut Putra (2020) konsep filosofis *Omnibus Law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi, *Omnibus Law* merupakan konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk memangkas regulasi dan mempermudah investasi sehingga membuka banyak lapangan pekerjaan.

Investasi dan lapangan pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk buruh. *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja terdapat 11 klaster, yakni:

- a. penyederhanaan perizinan
- b. persyaratan investasi
- c. ketenagakerjaan
- d. kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan UMKM
- e. kemudahan berusaha
- f. dukungan riset dan inovasi
- g. administrasi pemerintahan
- h. pengenaan sanksi
- i. pengadaan lahan
- j. investasi dan proyek pemerintah, dan
- k. kawasan ekonomi. Klaster ketenagakerjaan menjadi perhatian khusus oleh buruh karena meyangkut dengan kualitas hidup mereka.

*Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja yang dinilai merugikan buruh secara ekonomis dan sosiologis. Faktor ekonomis yang pertama, yaitu berlakunya kembali sistem upah murah. Hal ini terlihat dengan adanya sisipan Pasal 88C Ayat (1) yang menyebutkan gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan Pasal 88C Ayat (2) yang menyebutkan gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Penggunaan frasa “dapat” dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) sangat merugikan buruh. Karena penetapan UMK bukan kewajiban, bisa saja gubernur tidak menetapkan UMK. Hal ini akan mengakibatkan upah murah. Apalagi ditambah dengan dihilangkan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (UMSK dan UMSP), karena UU No 11 Tahun 2020 menghapus Pasal 89 UU No 13 Tahun 2003.

Dihilangkannya UMSK dan UMSP sangat jelas sekali menyebabkan ketidakadilan. Bagaimana mungkin sektor industri otomotif seperti Toyota, Astra, dan lain-lain atau sektor pertambangan seperti Freeport, Nikel di Morowali dan lain-lain, nilai upah minimum nya sama dengan perusahaan baju atau perusahaan kerupuk. Itulah sebabnya, di seluruh dunia ada Upah Minimum Sektoral yang berlaku sesuai kontribusi nilai tambah tiap-tiap industri terhadap PDB negara. Kedua, yaitu nilai pesangon dikurangi. UU No 11 tahun 2020 mengurangi nilai pesangon buruh, dari 32 bulan upah menjadi 25 upah (19 dibayar pengusaha dan 6 bulan melalui Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan). Hal ini jelas merugikan buruh Indonesia, karena nilai jaminan hari tua dan jaminan pensiun buruh Indonesia masih kecil.

Faktor sosiologis *Omnibus Law* UU Cipta Kerja ditolak oleh buruh yang pertama, yaitu PKWT atau Karyawan Kontrak Seumur Hidup. UU No 11 Tahun 2020 menghilangkan periode batas waktu kontrak yang terdapat di dalam Pasal 59 UU No 13 Tahun 2003. Akibatnya, pengusaha bisa mengontrak berulang-ulang dan terus-menerus tanpa batas periode menggunakan PKWT atau karyawan. Dengan demikian, PKWT (Karyawan Kontrak) bisa diberlakukan seumur hidup tanpa pernah diangkat menjadi PKWTT (Karyawan Tetap). Hal ini berarti, tidak ada *job security* atau kepastian bekerja. Padahal dalam UU No 13 Tahun 2003, PKWT atau karyawan kontrak batas waktu kontraknya dibatasi maksimal 5 tahun dan maksimal 3 periode kontrak. Dengan demikian, setelah menjalani kontrak maksimal 5 tahun, maka karyawan kontrak mempunyai harapan diangkat menjadi karyawan tetap atau permanen apabila mempunyai kinerja yang baik dan perusahaan tetap berjalan. Tetapi UU 11 Tahun 2020 menghilangkan kesempatan dan harapan tersebut.

Faktor sosiologis yang kedua, yaitu outsourcing seumur hidup. UU No 11 Tahun 2020 menghapus Pasal 64 dan 65 UU No 13 Tahun 2003. Selain itu, juga menghapus batasan 5 (lima) jenis pekerjaan yang terdapat di dalam Pasal 66 yang memperbolehkan penggunaan tenaga kerja *outsourcing* hanya untuk *cleaning*

*service, catering, security, driver*, dan jasa penunjang perminyakan. Dengan tidak adanya batasan terhadap jenis pekerjaan yang boleh menggunakan tenaga *outsourcing*, maka semua jenis pekerjaan di dalam pekerjaan utama atau pekerjaan pokok dalam sebuah perusahaan bisa menggunakan karyawan *outsourcing*. Dengan sistem kerja *outsourcing*, seorang buruh tidak lagi memiliki kejelasan terhadap upah, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan kepastian pekerjaannya. Karena dalam praktik, agen *outsourcing* sering berlepas tangan untuk bertanggungjawab terhadap masa depan pekerjaanya.

Jam kerja dalam penjelasan UU No 11 Tahun 2020 memberi peluang ketidakjelasan batas waktu kerja, dengan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* “seumur hidup” berpotensi menyebabkan buruh tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan pensiun, dan beberapa sanksi pidana yang sebelumnya ada menjadi dihilangkan. Sementara hal lainnya yang disoroti buruh dari UU No 11 Tahun 2020 adalah PHK menjadi mudah dengan hilangnya frasa “batal demi hukum” terhadap PHK yang belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan persoalan diatas buruh melakukan gerakan penolakan terhadap *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja karena tidak dapat menjamin kepastian kualitas hidup mereka menjadi lebih baik. Gerakan yang dilakukan buruh tidak hanya turun kejalan namun juga dilakukan secara virtual. Gerakan yang dibangun bukan hanya tekanan massa terhadap pemerintah, namun juga menggugat *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja ke Mahkamah Konstitusi. “Oposisi terhadap hukum diambil dari berbagai kekuatan sosial. Serikat pekerja besar berpendapat bahwa ketentuan dalam undang-undang memprioritaskan kepentingan sektor korporasi dan akan menyebabkan ketidakamanan kerja yang lebih besar dan upah yang lebih rendah di tempat kerja. Undang-undang tersebut, menurut mereka, kemungkinan akan mengarah pada penurunan hak dan kesejahteraan pekerja”(Waley and Warganegara, 2020).

Studi Gerakan Sosial Baru terdapat dua teori dominan yang saling berkaitan sekaligus “bertentangan”, yaitu the Resource Mobilization Theory (RMT) dan *Identity-Oriented Theory* (IOT). RMT lahir dan berkembang di Amerika memandang bahwa dinamika terjadinya gerakan sosial cenderung melibatkan dimensi-dimensi rasionalitas (bersifat rasional), sementara IOT lahir dan berkembang di Eropa yang memandang bahwa dinamika terjadinya gerakan sosial cenderung melibatkan dimensi-dimensi emosionalitas (bersifat emotif) (Sukmana, 2013). Kedua perspektif ini sama-sama tajam, namun RMT dapat menjelaskan persoalan yang diangkat dalam penelitian ini dengan lebih pas. Artinya, kegiatan gerakan buruh yang dibangun dapat dianalisa melalui teori ini.

Asumsi dasar paradigma RMT adalah bahwa gerakan baru menuntut sebuah bentuk komunikasi dan organisasi yang canggih. Tidak seperti gerakan lama yang pola komunikasinya sangat sederhana (berkumpul dan aksi bersama-sama), gerakan baru adalah sebuah sistem mobilisasi yang terorganisir secara rasional. Para aktor dalam gerakan baru (selanjutnya akan dijelaskan kriteria aktor GSB) dianggap sebagai makhluk rasional yang mampu bernalar dan terampil mengkalkulasi keberhasilan dan kegagalan. RMT menegaskan, munculnya suatu ketidakpuasan pada masyarakat telah cukup untuk menjadi alasan terbentuknya sebuah gerakan sosial.

Buruh di Provinsi Lampung sampai saat ini masih terus melakukan upaya penolakan terhadap *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Berbagai elemen buruh di Provinsi Lampung bersatu dalam gerakan antara lain Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI). Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang tergabung dalam Serikat Buruh Tanpa Lembaga juga memiliki pandangan sendiri terhadap *Omnibus Law* UU Cipta Kerja. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti gerakan sosial baru yang dilakukan oleh KSPI dan SBTL dilihat dari perspektif *Resource Mobilization Theory* (RMT). KSPI merupakan elemen buruh yang masih konsisten hingga saat ini melakukan gerakan menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja.

Sehingga peneliti memilih KSPI dan SBTL untuk membandingkan gerakan sosial baru yang dilakukan dalam menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja dilihat dari prespektif RMT.

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti menemukan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 3. Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Gerakan Sosial Baru untuk Melawan Ideologi Satanis Melalui Musik Underground (Studi Kasus Pada Band Metal Salahudin Al Ayyubi Sebagai Bagian Dari One Finger Movement).	Febri Syahrir Ashidiqi, 2018	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gerakan sosial yang dilakukan oleh Salahuddin Al Ayyubi adalah sebuah gerakan sosial baru, musik bisa menjadi sebuah gerakan, terlebih gerakan perlawanan yang sifatnya kritis. Hal tersebut menanamkan sebuah pemahaman dan pesan untuk melakukan perlawanan sekaligus memaparkan realitas kondisi yang ada, yang harusnya dirubah dan dilawan kepada khalayak ramai dengan media musik.
2.	Gerakan Sosial Baru Dan Politik Lingkungan (Studi Atas Kontribusi WALHI Terhadap Ruang Terbuka Hijau di DKI Jakarta 2004-2017)	Eko Aji Wahyudin, 2018	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa WALHI melakukan kontribusi terhadap RTH di Jakarta. Peran Countervailing Power mereka lakukan dengan aksi protes dan gugatan, Empowerment dengan memberikan pendidikan juga kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran terkait lingkungan hidup di perkotaan dan Intermediary dengan mengembangkan jaringan terkait advokasi.
3.	Gerakan Sosial Politik (Studi Kasus: Gerakan Sosial #2019GantiPresiden)	Fakhri Hardianto, 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gerakan sosial #2019GantiPresiden merupakan sebuah gerakan



sosial dari masyarakat yang awalnya disuarakan melalui media sosial sebagai bentuk aspirasi demokrasi. Solidaritas dan identitas kolektif dilakukan dengan identitas agama sebagai isu kriminalisasi agama. Perlawanan politik dilakukan dengan eskalasi gerakan yang awalnya berasal dari media sosial.

---

*Sumber: Olahan Peneliti, 2021*

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh (Ashidiqi, 2018) dengan penelitian penulis yakni sama-sama membahas mengenai gerakan sosial. Selanjutnya, jenis penelitian yang digunakan Febri juga sama dengan jenis penelitian penulis, yakni menggunakan kualitatif. Sementara perbedaanya, jika penelitian Febri mempunyai objek musik, penulis menggunakan objek penelitian buruh yang menolak *Omnibus Law* dan membentuk gerakan masif melalui dunia maya dan diaplikasikan dalam dunia nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudin, 2018) menggunakan dua metode yaitu metode wawancara dan metode dokumentasi, dikarenakan kejadian tersebut sudah berlalu. Dalam metode wawanca hanya ada satu informan yaitu WALHI sebagai objek penelitian, dan dirasa cukup akurat dalam mendukung penelitian ini, ditambah lagi dengan metode dokumentasi untuk memperkuat hasil penelitian, karena dalam metode dokumentasi terdapat dokumen-dokumen penting atas kontribusi WALHI terhadap ruang terbuka hijau di DKI Jakarta 2004-2017.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Hardianto, 2020) menggunakan metode studi kasus karena focus penelitian teletak pada fenomena kontemporer didalam kehidupan nyata. Menghasilkan temuan bahwa gerakan #2019gantipresiden yang dijalankan kandidat calon melalui saluran komunikasi antar personal dan iklan media massa berhasil mempengaruhi prefensi dan perilaku memilih masyarakat Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas alasan peneliti ingin melakukan penelitian adalah ingin mengetahui gerakan buruh dalam menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Adapun yang menarik dari penelitian ini adalah bagaimana gerakan buruh dalam menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja dilihat dari prespektif RMT (*Resource Mobilization Theory*). Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian mengenai gerakan sosial baru dalam menolak kebijakan publik jarang teliti. Penelitian terdahulu lebih banyak membahas strategi gerakan saat pemilu atau kepala daerah saat proses kampanye. Dari persoalan ini, penulis tertarik untuk mengangkat bagaimana gerakan sosial buruh Lampung dalam menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Sehingga, penulis ingin mengangkat penelitian ini dengan judul “**Analisis Gerakan Buruh Lampung Dalam Menolak Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan masalah tersebut, maka diambil sebuah permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yakni bagaimana gerakan sosial baru buruh dalam menolak *Omnibus Law* undang-Undang Cipta Kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gerakan sosial baru buruh dalam menolak *Omnibus Law* undang-Undang Cipta Kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk bahan diskusi khususnya gerakan sosial baru yang dilakukan oleh buruh.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan menjadi informasi kepada masyarakat terkait gerakan sosial baru buruh dalam menolak *Omnibus Law* undang-Undang Cipta Kerja.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab sebelumnya peneliti telah membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan terkait tinjauan pustaka dengan tujuan agar pembaca mengetahui mengenai konsep teori dari para ahli yang menjadi dasar dan dukungan pemikiran dari penelitian ini. Konsep teori yang dijabarkan dalam bab ini disusun secara terstruktur dengan argumentasi yang berkaitan.

### **2.1 Gerakan Sosial Baru**

Perkembangan masyarakat dari masyarakat modernitas menuju masyarakat pasca modernitas merefleksikan terjadinya perubahan bentuk dari gerakan sosial dari bentuk lama kepada bentuk Gerakan Sosial Baru. Dengan kata lain, terjadinya perubahan bentuk masyarakat berhubungan dengan terjadinya perubahan bentuk dari gerakan sosial. Menurut (Prasisko, 2016) gerakan sosial baru muncul seiring dengan perubahan bentuk masyarakat. Perkembangan masyarakat kekinian tentu juga menjadi pertimbangan perihal bagaimana mengamati bentuk gerakan sosial yang muncul, strategi yang digunakan, serta visi dan perubahan yang ingin dicapai.

Gerakan sosial baru telah dilihat sebagai suatu pilihan aktivisme dalam konteks perubahan ekonomi politik yang secara ketat didominasi oleh ideologi dan praktik neoliberalisme (Suharko, 2006) Selain itu, gerakan sosial baru juga menekankan kebebasan dalam gerakan itu sendiri, misalnya tidak memiliki struktur organisasi yang tidak terbirokratisasi namun mempunyai kepentingan atau isu perjuangan yang sama (Purboningsih, 2015) Perbedaan gerakan sosial baru terletak pada terminologi yang berbeda tentang tindakan kolektif yang digunakan dalam gerakan sosial lama (Sari dan Siahainenina, 2015).

Dasar dari gerakan sosial baru seperti yang diungkapkan oleh (Miriam Budiarjo, 2010) adalah “protes”. Mereka sangat kritis terhadap cara-cara berpolitik dari para politisi dan pejabat, dan merasa terasingkan dari masyarakat. Mereka menginginkan desentralisasi kekuasaan negara, desentralisasi pemerintah, partisipasi dalam peningkatan swadaya masyarakat, terutama masyarakat lokal. Tujuannya antara lain meningkatkan kualitas hidup. Salah satu caranya ialah dengan mendirikan berbagai kelompok yang peduli pada masalah-masalah baru seperti lingkungan, gerakan perempuan, hak asasi manusia, dan gerakan antinuklir.

Gerakan buruh merupakan pelopor gerakan sosial di Indonesia. Serikat buruh kali pertama lahir dari kaum pendidik, pada tahun 1897, dengan nama NIOG (*Nederlansch Indisch Orde wijzers Genootschap* atau Paguyuban Pendidik Hindia Belanda). (Rochadi, 2016) Studi tentang gerakan buruh di Indonesia terlalu dikotomis: di satu pihak menggunakan cara pandang politik, baik gerakan buruh sebagai gerakan politik maupun relasi gerakan buruh dengan partai politik. Di sisi lain, khususnya di era Orde Baru (1966-1998), gerakan buruh diposisikan sebagai gerakan ekonomi. Pada pasca Orde Baru (1998 – sekarang), bangkit kembali cara pandang politik.

## **2.2 Karakteristik Gerakan Sosial Baru**

Menurut Pichardo dalam (Sukmana, 2016) paradigma Gerakan Sosial Baru (GSB) secara fundamental memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan paradigma Gerakan Sosial Lama. Karakteristik khusus dari Gerakan Sosial Baru (GSB) dapat dilihat dari Empat aspek, yakni:

### *1. Ideology and goals* (Tujuan dan Ideologi);

Faktor sentral karakteristik dari Gerakan Sosial Baru (GSB) adalah pandangan ideologi yang berbeda. Paradigma Gerakan Sosial Baru (GSB) mencatat bahwa Gerakan sosial kontemporer merepresentasikan keterputusan dari gerakan era industrial. Bukan memfokuskan pada redistribusi ekonomi (seperti yang dilakukan gerakan kelas-pekerja), Gerakan Sosial Baru (GSB) menekankan

perhatian kepada kualitas hidup dan gaya hidup (*quality of life and life-style concerns*).

## 2. *Tactics* (Taktik);

Taktik dari Gerakan Sosial Baru merupakan cerminan orientasi ideologi. Keyakinan dalam karakter yang tidak mewakili tentang demokrasi modern adalah konsisten dengan orientasi taktik anti institusi. Gerakan Sosial Baru lebih suka untuk tetap berada di luar saluran politik normal, menggunakan taktik mengganggu (*disruptive tactics*) dan memobilisasi opini publik (*mobilizing public opinion*) untuk mendapatkan pengaruh politik. Mereka juga cenderung menggunakan bentuk demonstrasi yang sangat dramatis dan direncanakan dengan representasi simbol dan kostum (*costumes and symbolic representations*).

## 3. *Structure* (Struktur);

Sikap anti-institusi dari Gerakan Sosial Baru juga meluas kepada cara mereka mengatur. Gerakan Sosial Baru berupaya untuk mereplikasi dalam struktur mereka sendiri jenis perwakilan pemerintahan yang mereka inginkan. Yaitu, mereka mengorganisir diri dalam gaya yang tidak kaku yang menghindari bahaya oligarki. Mereka cenderung melakukan rotasi kepemimpinan, suara umum dalam semua isu, dan memiliki organisasi sementara yang tidak permanen. Mereka juga mendukung sikap anti-birokrasi, berdebat melawan dengan apa yang mereka anggap karakter dehumanisasi dari birokrasi modern. Sehingga, mereka menyerukan dan menciptakan struktur yang lebih responsif terhadap individu; terbuka, desentralis, dan non-hierarkis.

## 4. *Participants of contemporary movements* (Partisipan dari Gerakan Kontemporer).

Terdapat dua pandangan tentang siapa dan mengapa partisipan bergabung dalam suatu gerakan sosial baru. Basis pertama dukungan dari kelas menengah baru, yakni sebuah strata sosial pekerja baru yang muncul dalam sektor ekonomi non-produktif. Peningkatan kelas menengah baru dalam masyarakat pasca-industri membangun basis dukungan partisipan Gerakan Sosial Baru. Pandangan kedua

tentang partisipan dalam gerakan sosial baru adalah bahwa mereka tidak didefinisikan oleh batas kelas tetapi ditandai oleh perhatian umum atas isu-isu sosial. Basis partisipan Gerakan Sosial Baru adalah ideologi, bukan etnis, agama, atau komunitas berbasis kelas.

### 2.3 Teori Mobilisasi Sumberdaya

*Resource Mobilization Theory (RMT)*, memfokuskan perhatiannya pada proses-proses sosial yang menginginkan muncul dan berhasilnya suatu gerakan. *Resource Mobilization Theory (RMT)* lebih banyak memberikan perhatian terhadap faktor-faktor ekonomi dan politik. *Resource Mobilization Theory* berasumsi bahwa dalam suatu masyarakat dimana muncul ketidakpuasan maka cukup memungkinkan untuk memunculkan sebuah gerakan sosial. Faktor organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mendorong atau menghambat suatu gerakan sosial (*social movements*). Menurut Oberschall (Locher, 2002) istilah mobilisasi (*mobilization*) mengacu pada proses pembentukan kerumunan, kelompok, asosiasi, dan organisasi untuk mencapai suatu tujuan kolektif.

Perkembangan Gerakan sosial dipandang sebagai produk dari kekuatan-kekuatan lingkungan (*environmental force*) baik bersifat internal maupun eksternal terhadap gerakan. Faktor-faktor internal meliputi: kepemimpinan (*leadership*), tingkat ketersediaan sumberdaya (*level of available resources*), ukuran kelompok (*group size*), dan tingkat dari organisasi internal (*degree of internal organization*). Sedangkan faktor-faktor eksternal meliputi: tingkat represi dari masyarakat (*the level of sosial respression*), tingkat simpatisan eksternal (*extent of external sympathizers*), serta jumlah dan kekuatan kelompok politik (*number and strength of polity groups*). Atas dasar berbagai kajian tentang basis rasionalitas partisipasi dalam tindakan kolektif, kemudian terdapat tiga elemen dasar dalam teori mobilisasi sumberdaya (*resources*), motivasi (*motivation*), lingkungan dan lingkungan politik (*political environment*).

Selanjutnya, terdapat dua model analisis dalam pendekatan *Resource Mobilization Theory* (Triwibowo, 2006) yakni: Pertama; The political-interactive model (*The*

*Political process models*). Model ini dikembangkan oleh Tilly, Gamson, Oberschall dan McAdam. Model ini lebih menekankan pentingnya perubahan struktur kesempatan bagi aksi kolektif, keberadaan jejaring (*network*), serta kaitan horizontal yang telah terbangun dengan kelompok-kelompok tertindas (*aggrieved groups*) sebagai faktor penentu keberhasilan gerakan sosial. Model ini menempatkan relasi gerakan sosial dengan Negara dan bingkai sistem politik yang ada sebagai determinan yang penting bagi keberhasilan gerakan sosial. Jika Negara kuat dan represif, maka gerakan sosial sulit untuk mencapai tujuannya, demikian juga sebaliknya.

Kedua: *The organizational-entrepreneurial model (The Professional organizer models)*. Model ini dikembangkan oleh McCarthy dan Zald. Model ini memandang bahwa dinamika organisasional, kepemimpinan dan pengelolaan sumberdaya merupakan faktor yang lebih signifikan dalam menentukan keberhasilan gerakan sosial. Model ini pada dasarnya mengaplikasikan teori pengembangan organisasi untuk menganalisis gerakan sosial serta memandang bahwa organisasi formal merupakan *carriers of social movements*. Organisasi gerakan sosial adalah suatu organisasi yang kompleks, atau formal, yang mengidentikkan tujuan dengan preferensi dari gerakan sosial dan berusaha mewujudkan pencapaian tujuan-tujuan tersebut.

Dari uraian mobilisasi sumberdaya, menurut (Sukmana, 2016) dapat dirumuskan faktor-faktor determinan dalam suatu gerakan sosial, yaitu :

#### **a. Organisasi Gerakan Sosial:**

McCarthy dan Zald dalam (Della Porta, Donatella & Diani, 2006) menyatakan bahwa organisasi gerakan sosial adalah suatu gerakan yang kompleks, atau formal, yang mengidentikkan tujuannya dengan preferensi dari gerakan sosial dan berusaha mewujudkan pencapaian tujuan-tujuan tersebut.

Setiap *Social Movement Organization (SMO)* harus mampu mengelola sumber-sumber (*resource*) yang tersedia dengan baik. Sumber-sumber dimaksud meliputi



sumber-sumber material, seperti pekerjaan (*jobs*), penghasilan (*income*) dan tabungan (*savings*), setra sumber-sumber nonmaterial seperti wewenang (*authority*), komitmen moral (*moral commitment*), kepercayaan (*trust*), persahabatan (*friendship*), kemampuan (*skills*) dan sebagainya. Menurut Oberschall (Locher, 2002) keberhasilan dan kegagalan sebuah gerakan, tergantung atas seberapa banyak orang-orang yang tergabung ke dalam organisasi, bagaimana mengarahkan mereka, apa pengorbanan mereka dan bagaimana mereka bertahan terhadap pihak lawan (*opponents*).

### **b. Pemimpin dan Kepemimpinan (*Leader and Leadership*)**

Menurut Morris dan Straggenborg dalam (Snow, David A. ; Soule, Sarah A. ; & Kriesi, 2004) para pemimpin (*leaders*) sangat penting dalam gerakan sosial, mereka menginspirasi komitmen, mobilisasi sumber-sumber, menciptakan dan memahami kesempatan-kesempatan, menyusun strategi, meringkai tuntutan-tuntutan dan mempengaruhi hasil-hasil. Pemimpin gerakan (*leader's movement*) didefinisikan sebagai pembuat keputusan strategis (*strategic decision-makers*) yang menginspirasi dan mengorganisasi orang lain untuk berpartisipasi dalam gerakan sosial. Pemimpin (*leaders*) dalam suatu organisasi gerakan sosial memiliki resiko dan tanggung jawab yang lebih besar daripada para anggotanya, namun mereka juga akan menerima keuntungan yang lebih besar atas keberhasilan suatu gerakan sosial.

Kepemimpinan menurut (Zanden, 1988) dipandang sebagai tampilan dari seluruh tindakan yang membantu pencapaian tujuan kelompok. Secara spesifik, kepemimpinan meliputi berbagai tindakan dari anggota kelompok dalam seting tujuan kelompok, mengarahkan membangun kohesifitas kelompok, dan membuat ketersediaan sumberdaya bagi kelompok. Krech dan Crutchfield dalam (Zanden, 1988) menyebutkan tentang 14 fungsi dari seseorang pemimpin, yakni sebagai: eksekutif (*executive*), perencanaan (*planner*), pembuat keputusan (*policy maker*), ahli (*expert*), mewakili kelompok untuk pihak luar (*external group representative*), pengendalian hubungan internal (*controller of internal relationship*), penyedia penghargaan dan hukum (*purveyor of rewards and*

*punishments*), arbiter (*arbitrator*), teladan (*exemplar*), symbol kelompok (*group symbol*), pengganti tanggung jawab individu (*surrogate for individual responsibility*), ideologis (*ideologist*), figure ayah (*father figure*) dan kambing hitam (*scapegoat*).

### **c. Sumberdaya dan Mobilisasi Sumberdaya:**

Menurut Edwards dan McCarthy (Snow, David A. ; Soule, Sarah A. ; & Kriesi , 2004) konteks gerakan sosial, paling tidak terdapat 5 (lima) tipe sumberdaya (*resources*), yaitu; sumberdaya moral (*moral resources*), sumberdaya cultural (*cultural resources*), sumberdaya organisasi sosial (Social organizational resoures), sumberdaya manusia (*human resources*), dan sumberdaya material (*material resources*).

Pertama, sumberdaya moral (*moral resources*). Sumberdaya moral (*moral resources*) meliputi legitimasi atau hak kekuasaan (*legitimacy*), dukungan solidaritas (*solidarity support*), dukungan simpati (*sympathetic support*), dan dukungan orang-orang atau tokoh-tokoh terkenal (*celebrity*). Dalam hal ini, legitimasi secara teoritis lebih banyak mendapatkan perhatian.

Kedua, sumberdaya cultural (*cultrak resources*). Sumberdaya cultural (*cultural resources*) adalah artefak dan produk budaya seperti seperangkat konseptual dan pengetahuan khusus yang telah dikenal secara luas, meskipun tidak harus universal. Dalam hal ini termasuk pengetahuan yang tidak terungkap (tidak tertulis) tentang bagaimana cara mengerjakan tugas-tugas tertentu seperti cara memperlakukan atas peristiwa protes (*enacting a protest event*), mengadakan konferensi pers (*holding a new conference*), mengatur rapat/pertemuan (*running a meeting*), membentuk sebuah organisasi (*forming an organization*), memulai festival (*invinating festival*), atau berselancar di web (*surfing the web*).

Ketiga, sumberdaya organisasi-sosial (*social-organizational resources*). Terdapat tiga bentuk dari sumberdaya organisasi sosial, yakni: infrastruktur (*infrastructures*), jaringan social (*social network*), dan organisasi (*organizations*)

secara jelas, ketiga bentuk ini berbeda dala, formalitas organisasi, tapi kami menekankan sejauhmana akses kepada mereka dapat dikendalikan, atau dengan kata lain bagaimana memilikinya. Infrastruktur adalah organisasi sosial setara dengan barang publik seperti layanan pos (*postal service*) sanitas (*sanitation*), atau infrastruktur sipil (*civil infrastructures*) seperti jalan (*roads*) trotoar (*sidewalks*) dan lampu lalu lintas (*traffic lights*) yang mampu memfasilitasi kelancaran fungsi kehidupan sehari-hari. Infrastruktur bukan milik sumberdaya sosial. Sebaiknya, akses terhadap jaringan sosial (*social networks*) dan kelompok dan organisasi formal khusus, maka sumberdaya yang ada di dalamnya dapat dikontrol (dikendalikan).

Keempat, sumberdaya manusia (*human resources*). Sumberdaya manusia lebih nyata (*tangible*) dan lebih mudah untuk diapresiasi dibandingkan dengan tiga sumberdaya sebelumnya yaitu: sumberdaya moral (*moral resources*) sumberdata kultural (*cultural resources*), dan sumberdaya organisasi sosial. Kategori sumberdaya manusia meliputi sumber-sumber seperti: tenaga kerja (*labor*), pengalaman (*experience*), keterampilan (*skills*) dan keahlian (*expertise*).

Kelima, sumberdaya material (*material resources*). Kategori dari sumberdaya material mengkombinasikan apa yang dalam bahasa ekonomi disebut dengan modal fisik dan finansial (*financial and physical capital*). Meliputi sumber-sumber: moneter (*monetary*), hak milik (*property*), ruang kantor (*office space*), peralatan (*equipments*) dan pembekalan (*supplies*). Sumberdaya moneter/keuangan (*monetary*) telah mendapatkan perhatian yang besar

#### **d. Jaringan dan Partisipasi**

Partisipasi individu dan kelompok merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu gerakan sosial. Gerakan sosial adalah kolektifitas dari orang-orang yang terlibat dalam upaya menciptakan atau menolak perubahan sosial. Organisasi gerakan sosial (*social movement organization-SMOs*) merupakan aktor kunci dalam gerakan sosial kontemporer. Keberhasilan suatu organisasi gerakan sosial dikaitkan dengan sejauh mana individu dan kelompok dalam mendukung gerakan

(Tindall, 2004). Menurut (Wasserman, Stanley ; & Faust, 1994) sebuah jejaringan sosial adalah struktur sosial yang terdiri dari satu set aktor (seperti sebagai individu atau organisasi) dan satu set kompleks dari ikatan diadik antara aktor-aktor ini. Persepektif jaringan sosial menyediakan cara yang jelas tentang menganalisis struktur dari entitas sosial secara keseluruhan.

Jejaring sosial adalah suatu struktur sosial yang dibentuk dari simpul-simpul (yang umumnya adalah individu atau organisasi) yang dijalin dengan satu atau lebih tipe relasi spesifik seperti nilai, visi, ide, teman, keturunan, dan lain-lain. Sebuah jaringan sosial adalah struktur sosial yang terdiri dari individu (atau organisasi) disebut "simpul" (*nodes*), yang terikat (terhubung) oleh satu atau lebih tipe hubungan saling ketergantungan tertentu, seperti persahabatan, kekerabatan, kepentingan bersama, pertukaran keuangan, hubungan kepercayaan, pengetahuan dan *perstise*.

Analisis jaringan jejaring sosial memandang hubungan sosial sebagai simpul dan ikatan. Simpul adalah aktor individu di dalam jaringan, sedangkan ikatan adalah hubungan antara aktor tersebut. Bisa terdapat banyak jenis ikatan antara simpul. Penelitian dalam berbagai bidang akademik telah menunjukkan bahwa jaringan jejaring sosial beroperasi pada banyak tingkatan, mulai dari keluarga hingga Negara, dan memegang peranan penting dalam menentukan cara memecahkan masalah, menjalankan organisasi, serta derajat keberhasilan seseorang individu dalam mencapai tujuannya. Dalam bentuk yang paling sederhana, suatu jaringan jejaring sosial adalah peta semua ikatan yang relevan antara simpul yang dikahi, jaringan tersebut dapat pula digunakan untuk menentukan modal sosial aktor individu, konsep ini sering digambarkan dalam diagram jaringan sosial yang mewujudkan simpul sebagai titik dan ikatan sebagai garis penghubungnya.

#### **e. Peluang dan Kapasitas Masyarakat:**

Perspektif teoritik yang bisa dijadikan dasar analisis, yakni: (1) perspektif teori gerakan sosial yang mengacu pada mobilisasi sumberdaya (*resource mobilization*): dan (2) perspektif teori organisasi formal yang mengacu pada

lingkungan organisasi (*ecology of organizations*). Kedua perspektif ini menekankan bahwa kemampuan masyarakat lokal untuk mengorganisir suatu tindakan kolektif tergantung atas sumberdaya, yang utama adalah personel dan dana, akan tetapi juga meliputi dukungan moral dan legitimasi untuk membentuk struktur yang lebih bisa bertahan yang akan dijadikan basis dari tindakan kolektif masyarakat (*collective community action*).

Hunter & Staggenborg dalam (Milofsky, 1998) selanjutnya bahwa sumberdaya (*resources*) seringkali berasal dari sumber-sumber eksternal atas masyarakat lokal, baik bersifat privat, non-profit atau dana-dana public untuk mendukung aktivitas-aktivitas dan program-program khusus. Kemampuan untuk memanfaatkan sumber dana eksternal tergantung atas jaringan hubungan dalam masyarakat lokal, atau lebih khusus lagi masyarakat lokal, yang mampu menempatkan organisasi-organisasi eksternal yang lainnya ke dalam masyarakat lokal. Perspektif ini menekankan adanya pergeseran dari pendekatan institusi masyarakat yang lebih umum kepada organisasi masyarakat yang lebih spesifik. Permasalahan umum yang perlu dianalisis dalam penelitian adalah menentukan bagaimana kombinasi berbagai elemen kunci tentang baik institusi "perspektif masyarakat" (*the institutional community perspective*) dan Gerakan sosial yang terorganisir (*the organized Social movement perspective*), untuk memahami kondisi kondisi masyarakat lokal apa yang memungkinkan terjadinya mobilisasi untuk suatu tindakan kolektif.

#### **2.4 Omnibus Law Cipta Kerja**

Naskah akademis *Omnibus Law Cipta Kerja*, secara eksplisit paradigmatis yang disusun dalam regulasi ini adalah memajukan ekosistem ekonomi. Hal tersebut didasarkan pada upaya mewujudkan visi Indonesia 2045 yang bertujuan menjadikan "Indonesia menjadi 5 (lima) kekuatan ekonomi dunia dengan pendapatan tinggi, tingkat kemiskinan mendekati 0 (nol) persen dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Langkah tersebut dimulai tahun 2020 - 2024 melalui upaya pemerintah menjaga pertumbuhan ekonomi sebesar 5,7 (lima koma tujuh) persen dan pertumbuhan PDB riil per Kapita sebesar 5 (lima) persen.

Diharapkan pada 2036 Indonesia keluar dari Middle Income Trap (MIT) dan tahun 2040 angka pertumbuhan ekonomi diproyeksikan rata-rata 6 (enam) persen dan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita sebesar 4 (empat) +/- 1 (satu) persen”. (Kemenkoperekonomian, 2020)

Pemerintah menyadari target optimis tersebut sulit dicapai dalam situasi ekonomi dunia yang mengalami perlambatan yang berpengaruh terhadap kondisi internal dalam negeri. Terdapat 3 (tiga) faktor yang telah diidentifikasi mempengaruhi perlambatan tersebut yakni:

1. Daya saing Indonesia masih rendah yang didasarkan pada skema indeks kemudahan berusaha (*Ease of Doing Business/EoDB*). “Berdasarkan peringkat EoDB pada 2020, Indonesia hanya menempati urutan ke 73 (tujuh puluh tiga) jauh tertinggal dari Thailand pada posisi 21 (dua puluh satu) dan Malaysia urutan 12 (dua belas). Indikator EoDB didasarkan pada respon pelaku usaha terhadap perizinan, peraturan perundang-undangan, pelayanan pemerintah, akses terhadap keuangan, dan kepastian hukum”. (Hadijah Alaydrus, 2020)
2. Perlambatan pertumbuhan ekonomi domestik dengan terjadi kecenderungan penurunan dari target 6.0%, sejak 2010 pertumbuhan ekonomi yang mencapai 6,4% kemudian terus menurun, pada 2014 hanya 5.0%, dan pada 2018 juga masih sekitar 5,3%.
3. Masih lebarnya rentang disparitas pertumbuhan ekonomi antar daerah, sehingga alokasi ekonomi, sumber daya dan modal masih terkonsentrasi di Pulau Jawa (58%) dan Sumatera (25%)”. (Sumirat, 2019)

Salah satu upaya pemerintah untuk menghadapi tantangan tersebut adalah melalui kebijakan legislasi dengan menginisiasi dan mengajukan *omnibus law* Cipta Kerja. Pada 12 Februari 2020, secara resmi Surat Presiden (Surpres) beserta draf *omnibus law* diserahkan pemerintah melalui Menteri Koordinator Bidang Ekonomi, Airlangga Hartanto kepada Ketua Dewan Perwakilan Rakyat, Puan Maharani. Konsepsi reformasi regulasi ini diharapkan oleh pemerintah akan memberikan peningkatan kualitas yang semakin baik sebagai sistem substansial

dalam hukum. Mengingat, bahwa reformasi legislasi memiliki makna yang paling mendasar adalah “*to make better*” ataupun “*return to a former good state*”, sehingga diharapkan dengan *omnibus law* maka penataan sistem hukum di Indonesia semakin membaik. (Ahmad Ulil Aedi & Sakti Lazuardi, 2020) Menilik “substansi *Omnibus Law*

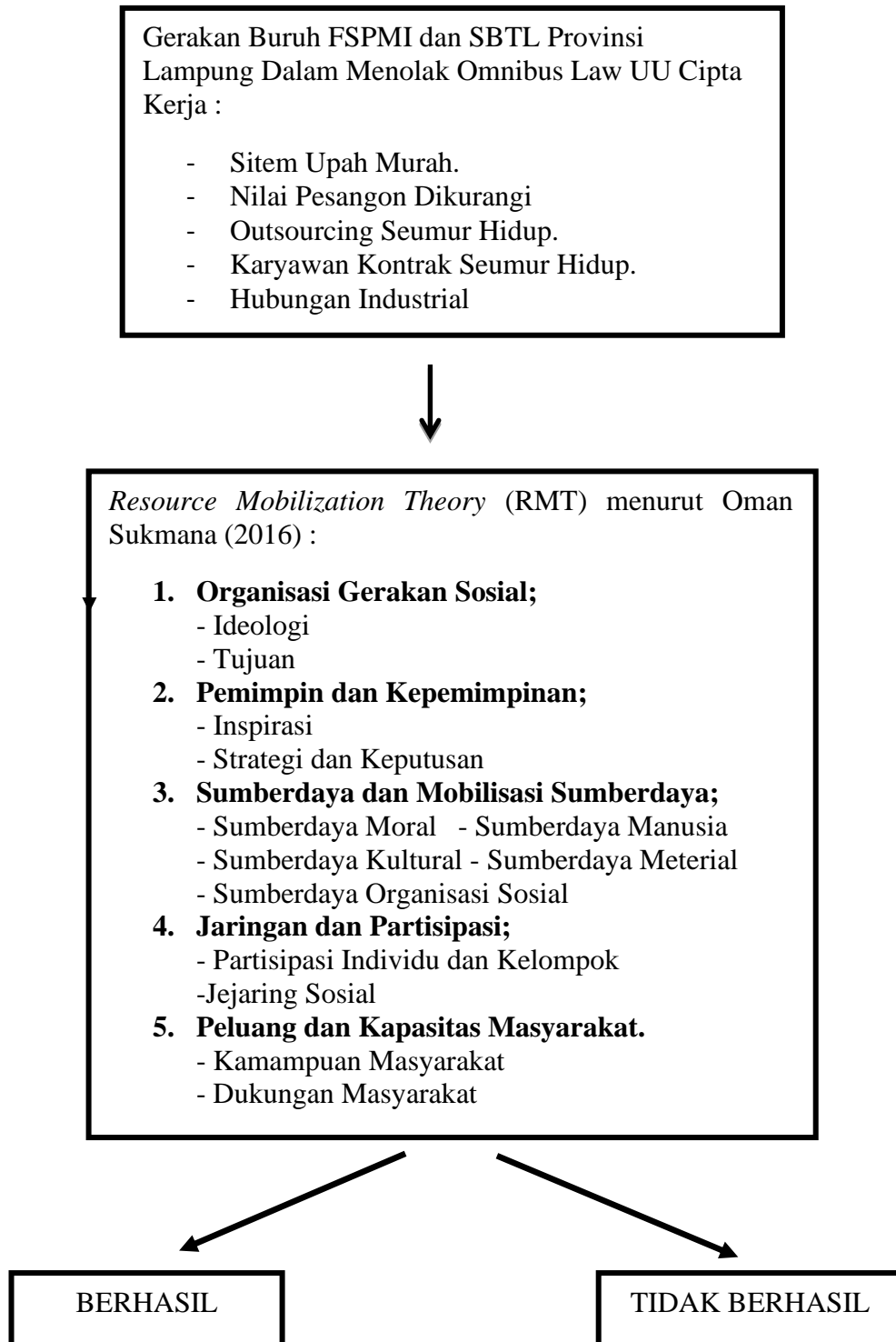
Cipta Kerja terdapat 15 (lima belas) bab, 174 (seratus tujuh puluh empat) pasal, 79 (tujuh puluh sembilan) undang-undang sektoral yang terkait, dan 1.244 (seribu dua ratus empat puluh empat) pasal yang akan dirubah, dihapus dan/atau dibentuk norma baru”. (Nugrahaeni, 2020) Secara garis besar beberapa kluster atau bab yang diatur yakni: peningkatan ekosistem dan berusaha; ketenagakerjaan; kemudahan dan perlindungan Usaha Kecil Menengah; kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi; pengadaan lahan; kawasan ekonomi; investasi pemerintah pusat dan proyek strategis nasional; pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan penerapan sanksi.

Setelah melalui perdebatan legislasi di DPR dan juga dipengaruhi demonstrasi oleh publik terutama kaum buruh dan mahasiswa, pada 5 Oktober 2020 dalam Sidang Paripurna, DPR dan Pemerintah sepakat terkait dengan *omnibus law*. Setelah itu, kemudian ditandatangani Presiden Joko Widodo dan diundangkan pada 2 November 2020 menjadi UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan pandangan pada proses dan substansi dari *omnibus law* terdapat indikasi bahwa materi muatan banyak memiliki relasi dan keterkaitan dengan hak asasi manusia. “Apabila dilakukan pencermatan secara mendalam berbagai hak menjadi bagian yang terdampak dalam substansi *omnibus law* Cipta Kerja mulai dari persoalan pemenuhan hak atas penghidupan yang layak dalam persoalan perburuhan, aspek lingkungan hidup yang baik dan sehat, persoalan akses terhadap sumber daya alam, persoalan penggusuran paksa dan hak atas keadilan” (Suntoro, 2021).

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Mobilisasi sumberdaya adalah bahwa gerakan kontemporer mansyaratkan sebetuk komunikasi dan organisasi yang canggih, ketimbang terompet dan tambur dari gerakan “lama”. GSB adalah sebuah sistem mobilisasi yang berorganisir secara rasional (Singh, 2010). Sumberdaya dan mobilisasi sumberdaya menjadi faktor penting dan sangat berpengaruh dalam gerakan buruh menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Penelitian ini peneliti berupaya untuk menganalisis gerakan sosial baru yang dilakukan buruh menggunakan prespektif *resource mobilization theory* (RMT). Analisis dinamika gerakan sosial bersifat rasional yang melibatkan faktor-faktor: Organisasi, Pemimpin, mobilisasi sumberdaya, Jaringan, Peluang dan kapasitas. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana buruh melakukan gerakan menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja dilihat dari prespektif *Resource Mobilization Theory* (RMT).





**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena permasalahan berhubungan dengan manusia yang secara fundamental bergantung pada pengamatan. “Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus” (Hardani Dkk., 2020) Sedangkan pendekatan “penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi” (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan uraian di atas, pada penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti itu sendiri. Untuk mendapatkan pemahaman mendalam terhadap gerakan sosial yang dilakukan oleh buruh Lampung dalam menolak *omnibus law*, maka teknik pengumpulan data secara gabungan/simultan. Analisis yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, data yang mengandung makna, makna disini adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk melihat secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta objek penelitian. Penelitian deskriptif sesuaikan untuk mengetahui bagaimana gerakan sosial baru buruh Lampung dalam menolak *omnibus law*.

Penelitian kualitatif bersifat dinamis, kebenaran teks belum tentu menjadi kebenaran konteks berdasarkan data di lapangan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berpihak pada kebenaran konteks yang dapat mengkritik kebenaran teks. Penelitian kualitatif melibatkan proses refleksi dalam membangun kerangka pikir dan cara pandang dari objek yang diteliti. Penelitian kualitatif bersifat subjektif alat analisisnya yaitu peneliti itu sendiri berbeda dengan penelitian kuantitatif yang dibantu oleh alat lain seperti aplikasi statistik, karena tujuan penelitian ini untuk memahami, menginterpretasikan, untuk membangun kembali makna sebuah konsep secara mendalam. Tentu saja tujuan-tujuan tersebut tidak cocok jika menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Karena penelitian kuantitatif tidak menganut kebenaran yang bersifat dinamis, bukan penelitian yang berpihak pada konteks, tidak melibatkan proses refleksi. Serta bukan penelitian yang bersifat subjektif. Oleh sebab itu untuk menjawab tujuan peneliti untuk memahami, menginterpretasikan, membangun kembali makna sebuah konsep yang mendalam. Maka pendekatan yang cocok yaitu pendekatan penelitian kualitatif.

### **3.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian menurut Spradley dalam (Sugiyono 2019) menyatakan bahwa fokus merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Fokus penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam memandu dan mengarahkan jalannya suatu penelitian, fokus penelitian sangat dibutuhkan oleh seorang peneliti agar tidak terjebak oleh melimpahnya volume data yang masuk, luasnya ruang lingkup penelitian, termasuk juga hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian. Fokus penelitian memberikan batas dalam studi dan pengumpulan data, sehingga peneliti menjadi fokus memahami masalah dalam penelitiannya.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis menggunakan prespektif *Resource Mobilization Theory* (RMT) faktor-faktor determinan suatu gerakan sosial menurut Oman Sukmana dalam gerakan buruh menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja yang dilakukan oleh Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia

(KSPI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) di Provinsi Lampung. Berdasarkan uraian diatas yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana gerakan sosial baru buruh dalam menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja dilihat dari prespektif *Resource Mobilization Theory* (RMT). Hal yang perlu diketahui dan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

a. Organisasi Sosial

Pada faktor yang pertama ini, keberhasilan dan kegagalan sebuah gerakan tergantung atas seberapa banyak orang-orang yang tergabung ke dalam organisasi, bagaimana mengarahkan mereka, apa pengorbanan mereka, dan bagaimana mereka bertahan terhadap pihak lawan (*opponents*). Pada faktor ini yang akan dilihat adalah bagaimana organisasi mengelola sumber-sumber (*resources*) yang tersedia dengan baik. Sumber-sumber yang dimaksud yaitu, pertama sumber material seperti pekerjaan, penghasilan dan tabungan. Kedua sumber non-material seperti wewenang, komitmen moral, persahabatan, kepercayaan dan kemampuan.

b. Pemimpin dan Kepemimpinan

Setelah organisasi mampu mengelola sumber-sumber (*resource*) dengan baik diperlukan pemimpin yang membuat keputusan strategi. Kepemimpinan yang menginspirasi komitmen, mobilisasi sumber-sumber, menciptakan dan memahami kesempatan-kesempatan, menyusun strategi, membingkai tuntutan-tuntutan dan mempengaruhi hasil-hasil. Pada faktor ini yang akan dilihat adalah bagaimana pemimpin membuat keputusan strategis (*strategic decision-makers*) yang menginspirasi dan mengorganisasi sumberdaya dan orang lain untuk berpartisipasi dalam gerakan menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja.

c. Sumberdaya dan Mobilisasi Sumberdaya

Memastikan bahwa peran pemimpin dan kepemimpinan terlaksana dengan baik sebagaimana diharapkan, dan ini sangat tergantung pada sumberdaya dan mobilisasi sumberdaya. Sehingga pada faktor ini perlu diketahui bagaimana

sumberdaya dan mobilisasi sumberdaya yang dilakukan oleh buruh FSPMI dan SBTL di Provinsi Lampung.

d. Jaringan dan Partisipasi

Analisis jaringan jejaring sosial memandang hubungan sosial sebagai simpul dan ikatan. Simpul adalah aktor individu di dalam jaringan, sedangkan ikatan adalah hubungan antara aktor tersebut. Partisipasi individu dan kelompok merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu gerakan sosial. Sehingga pada faktor ini yang penting diketahui adalah bagaimana buruh membangun jejaring sosial dan partisipasi dalam gerakan menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja.

e. Peluang dan Kapasitas Masyarakat

Jejaring sosial memberikan peluang dan kapasitas masyarakat dalam partisipasi gerakan menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Pada faktor ini penting diketahui kuat atau tidaknya gerakan buruh dari peluang dan kapasitas masyarakat dalam mendukung gerakan menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja. Karena semakin banyak orang tergabung dalam gerakan menguatkan legitimasi dan tujuan bisa dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Maka pada faktor ini perlu dilihat bagaimana buruh dalam mengelola peluang dan kapasitas masyarakat dalam mendukung gerakan menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja.

### 3.3 Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, tindakan, dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen” (Sugiyono, 2019)

Sedangkan yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila menggunakan wawancara dalam mengumpulkan datanya maka sumber datanya disebut informan, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik secara tertulis maupun lisan. Apabila menggunakan observasi maka sumber datanya adalah berupa benda, gerak, atau proses sesuatu. Apabila menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber datanya.

### 3.4 Jenis Data

Terdapat 2 (dua) jenis data dalam mendukung informasi yang akan peneliti kumpulkan, diantaranya adalah:

#### 1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Hardani dkk, 2020). Dalam meliputi berbagai hal yang diperoleh dari hasil proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi berkaitan dengan komunikasi politik gerakan buruh Lampung dalam menolak *Omnibus law*. Data primer penelitian ini adalah hasil wawancara dengan buruh.

#### 2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen data (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini berupa data sekunder adalah literatur, jurnal, artikel, serta situs di internet, dan dokumen-dokumen yang bersangkutan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Data sekunder dari penelitian ini adalah draf tuntutan buruh dalam menolak *Omnibus Law*, kajian buruh dalam menolak *Omnibus Law*.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengertian teknik pengumpulan data menurut Arikunto adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, di mana cara tersebut menunjukkan pada suatu yang abstrak, tidak dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat dipertontonkan penggunaannya. Dalam hal pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mewajibkan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, waktu, tempat, kegiatan, peristiwa, benda-benda, dan tujuan. Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Marshall juga menyebutkan bahwa melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut Nasution dalam Sugiyono (2019).

Observasi ini menggunakan observasi nonpartisipatif (*nonparticipatory observation*), yaitu peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan, peneliti hanya berperan mengamati kegiatan, tidak ikut dalam kegiatan. Peneliti pun sebelumnya sudah melakukan pra riset, dengan demikian peneliti menggunakan observasi sistematis atau observasi berkerangka (*structured observation*) adalah observasi yang sudah ditentukan terlebih dahulu kerangkanya. Kerangka itu memuat faktor-faktor yang akan diobservasi menurut kategorinya (Hardani, H. A., Ustiawaty, J., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sykmana, D. J., & Auliya, 2020). Kategori tersebut meliputi orang, atau lembaga yang terlibat langsung dalam proses gerakan buruh dalam menolak *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja.

#### 2. Metode Wawancara (*Interview*)

Menurut Nazir dalam (Sugiyono, 2019) memberikan pengertian wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab

sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Seorang pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan untuk mencari jawaban atas hipotesis yang disusun. Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa wawancara semi terstruktur adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, ide-idenya. Dasar pertimbangan pemilihan wawancara semi terstruktur karena pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur sehingga akan timbul keakraban antara peneliti dan responden yang ada pada akhirnya akan memudahkan peneliti dalam menghimpun data. Hal ini dimaksudkan agar pembicaraan dalam wawancara lebih terarah dan fokus pada tujuan dan dapat dikembangkan peneliti melalui pertanyaan yang muncul ketika kegiatan wawancara berlangsung. Metode wawancara peneliti gunakan untuk menggali data terkait komunikasi politik gerakan buruh Lampung dalam menolak *Omnibus Law* adapun informannya diantara lain:

- a. Ketua Perwakilan KSPI di Provinsi Lampung untuk mendapatkan informasi mengenai gerakan sosial buruh Lampung dalam menolak *Omnibus Law* dilihat dari prespektif *Resource Mobilization Theory* (RMT).
- b. Ketua SBTL di Provinsi Lampung untuk mengetahui gerakan buruh Lampung dalam menolak *Omnibus Law* dilihat dari prespektif *Resource Mobilization Theory* (RMT).

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.



Dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2019). Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen, catatan harian dan sebagainya. Melalui metode dokumentasi, peneliti gunakan untuk menggali data berupa Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu foto-foto kegiatan buruh dalam menolak *Omnibus Law*, kajian buruh dalam menolak *Omnibus Law*, dan draf tuntutan buruh dalam menolak *Omnibus Law*.

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data menurut (Singarimbun, Dkk., 2013) menyebutkan terdiri dari:

#### **1. Editing Data**

Editing data merupakan kegiatan dalam penelitian yang dilaksanakan dengan menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam menjamin validitasnya serta untuk segera dipersiapkan pada proses selanjutnya. Dalam proses tersebut, peneliti mengolah data hasil wawancara dengan disesuaikan pada pertanyaan-pertanyaan pada fokus pedoman wawancara dan menentukan data-data yang diperlukan untuk penulisan. Mengolah kegiatan observasi yaitu peneliti mengumpulkan data-data yang menarik dari hasil pengamatan sehingga dapat ditampilkan dengan baik.

#### **2. Interpretasi Data**

Pada tahap interpretasi data, data penelitian yang telah dideskripsikan baik melalui narasi maupun tabel selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian. Interpretasi penulisan juga dilakukan dalam menampilkan data yang diperoleh dari cerita-cerita yang bersifat rahasia. Penulis memilih kata-kata terbaik sehingga tidak menimbulkan kesan yang dapat merugikan banyak pihak. Hasil penelitian dijabarkan dengan lengkap pada lampiran. Lampiran juga ditentukan relevan dengan hasil penelitian.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif analitik, yaitu menurut Mathew B. Miles, psikologi perkembangan dan Michael Huberman ahli pendidikan dari University of Geneva, Switzerland, (Miles, 1992) mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas.

Analisis data versi (Miles, 1992) bahwa ada tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga simpulan-simpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data dapat menyederhanakan dan metransformasikan data kualitatif dalam aneka macam cara melalui seleksi ketat. Melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya (Hardani dkk, 2020).

#### 2. Penyajian Data

Penyajian yang dimaksud Miles dan Huberman, sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif. Teks tersebut terpecah-pecah, bagian demi bagian dan bukan simultan, tersusun kurang baik, dan sangat berlebihan (Hardani dkk, 2020).

#### 3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Langkah ketiga dari analisis data kualitatif adalah penarikan simpulan dan verifikasi. Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap

pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh buktibukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka simpulan yang dikemukakan merupakan simpulan yang kredibel (Hardani dkk, 2020).

Menarik kesimpulan yaitu sebagian dari suatu kegiatan yang utuh, dimana kesimpulan-kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Maknamakna yang muncul dari data harus diuji kebenaran, kekokohan, dan kecocokan yang merupakan validitasnya, sehingga akan diperoleh kesimpulan yang jelas kebenaran dan kegunaannya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya belum jelas, sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas, juga dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

## **IV. GAMBARAN UMUM**

### **4.1 Gambaran Umum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI).**

#### **1. Sejarah Singkat FSPMI**

FSPMI dideklarasikan pada saat dilaksanakannya Munas Luar Bisa SP LEM SPSI Reformasi pada tanggal 4 sampai dengan 7 Februari 1999 di Hotel Tirta Gangga, Garut – Jawa Barat, yang diprakarsai oleh (Alm) H. R. Endang Thamrin, (Alm) Drs H. Thamrin Mosii dan Makmur Komarudin .

Kongres ke I, Pada tanggal 6 Pebruari 1999, didirikanlah SPMI dengan dipilihnya Drs.H.Thamrin Mosii sebagai Presiden dan (Alm ) R.H.Endang Thamrin sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 1999 sampai 2001. Ketika itu, SPMI beranggotakan para pekerja di sektor industri metal yaitu elektronik dan elektrik; automotive, mesin dan komponen; logam; dok dan galangan kapal, dan dirgantara.

Kongres ke II, Pada tanggal 28 Agustus sampai 1 September 2001, di Lembang dilaksanakan Kongres ke II SPMI dan dirubah bentuk organisasi dari unitaris SPMI menjadi Federasi FSPMI dengan tujuan memperkuat peran Serikat Pekerja Anggota yaitu SPEE ,SPAMK ,SPL ,SPDG dan SPDI. Hasil Kongres dipilih Drs.H. Thamrin Mosii sebagai Presiden dan Ir.H.Said Iqbal sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 2001 sampai 2006 . SPMI diterima sebagai anggota IMF (International Metal Workers Federation) pada Kongres IMF ke 30 yang dilaksanakan pada 11 sampai 15 November 2011 di Sydney Australia.

Kongres ke III, Pada tanggal 24 sampai 27 November 2006 di Bandung dilaksanakan Kongres ke III FSPMI. Hasil Kongres dipilih Ir.H. Said Iqbal sebagai Presiden dan Basril Hendrisman Amd sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 2006 sampai 2011. Rapim 6 November 2007 memutuskan perubahan logo FSPMI dan menjadikan FSPMI menjadi serikat pekerja yang berjuang di pabrik

dan publik. Ditetapkan juga Platform FSPMI yang dikenal dengan 9 Program Umum ,5 Pilar Pendukung ,10 Strategi Perjuangan dan 6 Issue Utama.

Kongres ke IV, Pada tanggal 6 sampai 8 Pebruari 2011 di Bandung dilaksanakan Kongres ke IV FSPMI. Hasil Kongres dipilih Ir.H. Said Iqbal sebagai Presiden dan Suparno Beno sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 2011 sampai 2016. Secara resmi Serikat Pekerja Aneka Industri SPAI-FSPMI dideklarasikan dan bergabung di FSPMI. Untuk SPDG pada Munasnya juga memutuskan untuk merubah nama menjadi Serikat Pekerja Pelayaran dan Jasa Maritim disingkat SP PJM.

FSPMI tersebar di Provinsi Nangro Aceh Darrusalam, Sumatra Utara, Kepulauan Riau, Lampung, Banten, DKI, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Gorontalo dan Sulawesi Utara, serta tersebar di 36 Kabupaten/Kota. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Provinsi Lampung berlokasi di Jalan Tupai / Bakti No.62, Kelurahan Sidodadi, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung. Sumber: [fspmi.or.id](http://fspmi.or.id)

## **2. Latar Belakang FSPMI**

Kehadiran FSPMI sebagai organisasi pekerja (*union wolkers*) adalah bagian dari potensi bangsa, yakni pekerja Indonesia yang menempati posisi dan peran strategis, sebagai pelaku aktif membangun Negara Kesatuan Republik Indonesia. Menuju masyarakat Indonesia yang adil dan sejahtera lahir maupun bathin berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. FSPMI sebagai organisasi profesi kaum perkerja/buruh dalam enjalankan fungsi dan perannya maka peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan keniscayaan yang harus dilakukan. Sebagai konsekwensi logis dari tuntutan perembangan kehidupan modern yang semakin bergerak maju secara kualitatif.

Kesadaran akan pentingnya sumberdaya manusia yang berkualitas haruslah disertai upaya yang nyata, terencana dan berkesinambungan, melalui pendekatan, cara dan usaha yang paling baik dan relevan. Dalam program pemberdayaan organisasi dan peningkatan kualitas kaum buruh berbagai pendidikan telah dilakukan oleh FSPMI. Namun FSPMI sebagai potensi efektif bangsa yang

bergerak dan berperan aktif dalam jalur infrastruktur sistem politik dalam kehidupan berbangsa dan bernegara adalah juga memiliki kewajiban dan cita-cita menjadikan wadah FSPMI sebagai persemaian kader-kader bangsa yang memiliki karakteristik. Sejalan dengan pemikiran tersebut FSPMI telah membangun suatu kelembagaan elite kepemimpinan organisasi Sekolah Pimpinan FSPMI (SESPIM FSPMI). Sumber : Buku Panduan Sekolah Pimpinan FSPMI

### **3. Karakteristik Kader FSPMI**

FSPMI ingin melahirkan kader pemimpin secara alamiah/ilmiah, melalui bakat bawaan dan proses pendidikan dan pelatihan, yang memiliki karakteristik :

- a. Beriman dan bertaqwa, yakni kader piminan yang memiliki wataq dan sikap konsisten melaksanakan perintah agama yang diyakini dan senantiasa mencegah/menjauhkan diri dari perbuatan tercela dan merugi, sebagai dasar membangun kebajikan bagi manusia.
- b. Jujur dan amanah, adalah memiliki wataq dan sikap yang senantiasa menjadikan kebenaran sebagai materi dalam setiap perjuangannya, mampu mengamalkan dan konsisten memperjuangkan kebenaran yang diyakininnya.
- c. Demokratis dan reformis, memiliki watak dan sikap yang memegang teguh prinsip musyawarah, persamaan, kebersamaan dan persaudaraan dalam memperjuangkan kebenaran, dengan pola pikir dan orientasi inovatif kedepan untuk mewujudkan keadaan yang lebih baik, sehingga apa yang diperjuangkan selalu merupakan aktifitas dinamika yang komunikatif.
- d. Keteladanan, memiliki watak dan sikap rendah hati dan terbuka, memiliki sensitifitas moral (kepekaan) dan integritas intelektual, mampu menjadi pengayom yang tegar dan mantap , sehingga dalam kehidupan kepemimpinannya tampak pancaran keikhlasan, penuh kematangan pribadi, ketajaman pikiran dan rasa , kearifan dan kebijaksanaan.
- e. Profesional, watak dan sikap asah diri, memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan dibidang pekerjaan dan kepemimpinannya, dalam nuansa wawasan dan komitmen kebangsaan, sehingga apa yang diperjuangkannya tidak hanya untuk dirinya sendiri atau kepentingan kelompok, akan tetapi lebih

bermanfaat bagi kepentingan orang banyak. Bukan hanya kepentingan kaum buruh semata, tetapi juga untuk kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan karakteristik yang demikian , seseorang dapat dikatakan sebagai kader FSPMI apabila dia telah memenuhi kualifikasi :

- a. Memiliki keimanan dan ketaqwaan kepada Allah – Tuhan Yang Maha Esa
- b. Memiliki komitmen kebangsaan dan ideologi pancasila
- c. Memahami dan menghayati sejarah perjuangan bangsa, sejarah perkembangan FSPMI, serta Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FSPMI.
- d. Memiliki wawasan dan pengetahuan tentang budaya, kehidupan sosial, ekonomi, politik, dan ketahanan nasional.
- e. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap integritas moral dan intelektual dibidang kepemimpinan.

Sumber : Buku Panduan Sekolah Pimpinan FSPMI

#### **4. Fungsi dan Tugas Kader FSPMI**

- a. Penggerak (Dinamisator)

Mampu melakukan dinamisasi dan stabilisasi serta menggerakkan potensi sumber daya, baik manusia, dana maupun fasilitas, untuk mendorong lebih berfungsi dan berperan secara optimal dalam rangka pencapaian cita-cita dan tujuan FSPMI.

- b. Pembaharu (Inovator)

Mampu melakukan perubahan dan pembaharuan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan kaum buruh dan masyarakat dalam rangka perbaikan kehidupan hari depan yang lebih baik, yang mengacu pada sistem ekonomi dan politik dan demokrasi berdasarkan pancasila.

- c. Pembela

Mampu menjaga dan membela kehormatan organisasi, yang tercermin dalam sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma, etika, prinsip perjuangan FSPMI, dan ketentuan aturan undang-undang yang berlaku.

- d. Mediator

Mampu menjadi katalisator, penterjemah secara timbal balik aspirasi anggota/kaum buruh, kebijakan organisasi dan kebijakan pemerintah, sekaligus

mampu menjembatani aspirasi dan kepentingan kelompok dengan pihak-pihak lain guna membantu pemecahan masalah yang dihadapi.

e. Tokoh Panutan

Mampu menjadi panutan yang diteladani oleh anggota/kaum buruh dan masyarakat dalam arti keseluruhan, yang tercermin dalam cara berpikir, bersikap dan berperilaku sesuai dengan nilai keimanan dan ketaqwaan, etika dan prinsip FSPMI serta nilai-nilai luhur Pancasila.

Sumber : AD/ART FSPMI

## **5. Rekrutmen dan Pengembangan Kader**

Rekrutmen dan pengembangan kader FSPMI dilakukan melalui proses seleksi dan promosi didasarkan pada sejumlah kriteria dan ketentuan lain yang ditetapkan oleh organisasi DPP FSPMI. Adapun pengembangan kader dilakukan melalui pendekatan formal dan informal.

- a. Pendekatan formal, adalah pengembangan kader yang ditempuh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara terencana, terstruktur dan berjenjang yang dibekali dengan seperangkat pengetahuan, wawasan dan keterampilan untuk membentuk sikap (attitude) dan perilaku (behavioral) dalam mensosialisasikan dan mengimplementasikan nilai dan cita-cita perjuangan FSPMI dalam kehidupan berorganisasi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- b. Pendekatan informal, adalah proses pengembangan kader secara tidak terstruktur dan tidak berjenjang, yakni lebih dititik beratkan melalui pemantauan prestasi, dedikasi, loyalitas, dan kualitas kader dalam keterlibatannya pada pelaksanaan program organisasi dan kehidupan sosial politik kaum buruh baik lokal, regional maupun internasional.

Sumber : AD/ART FSPMI



## 6. Fungsi dan Tujuan FSPMI

### a. Fungsi

- Sebagai wahana pembinaan pekerja pada lapangan pekerjaan logam untuk berpartisipasi dalam peningkatan disiplin, etos kerja, serta produktifitas kerja.
- Sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam mensukseskan program kerja organisasi secara menyeluruh.
- Sebagai wahana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- Sebagai wahana pelindung, pembela dan memperjuangkan hak-hak serta kepentingan pekerja dan keluarganya.

### b. Tujuan

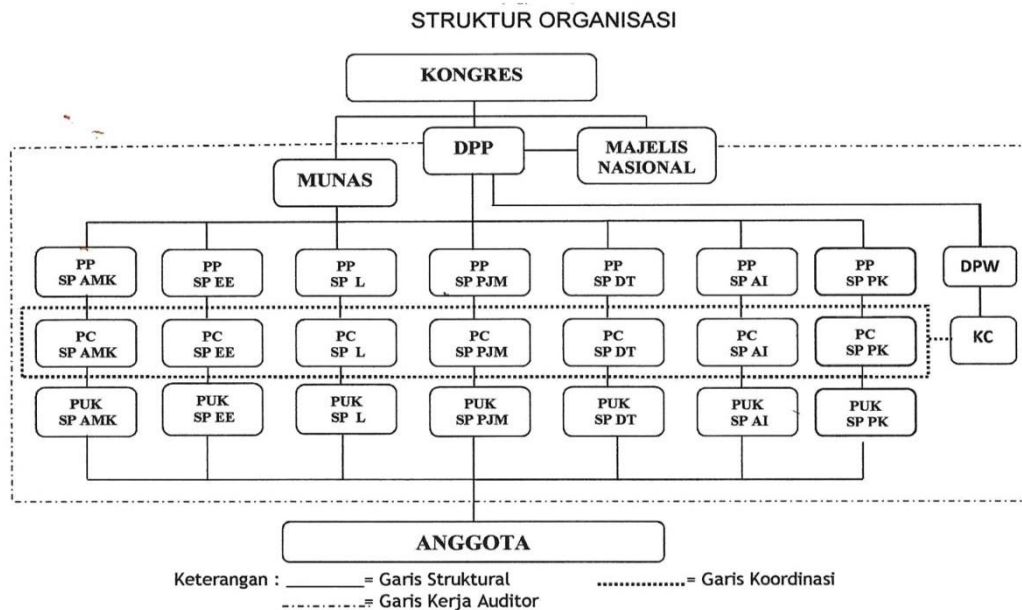
- Turut berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita proklamasi 17 Agustus 1945 dan menjalankan UUD 1945 beserta amandemennya.
- Menghimpun dan menyatukan kaum pekerja sektor industri logam atau lapangan pekerjaan sejenis serta mewujudkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja.
- Mewujudkan kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara melindungi, membela dan mempertahankan hak-hak dan kepentingan kaum pekerja.
- Mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja dan keluarganya serta memperjuangkan perbaikan taraf hidup, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
- Meningkatkan produktifitas kerja dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional.
- Memantapkan pelaksanaan hubungan industrial guna terciptakannya ketenangan kerja dan ketenangan usaha serta mendorong produktifitas untuk pengembangan usaha atau kelangsungan perusahaan.

Sumber : AD/ART FSPMI

## 7. Struktur FSPMI



### STRUKTUR, WEWENANG, DAN PEMBAGIAN TUGAS



**Gambar. 3 Struktur FSPMI**

### 4.2 Gambaran Umum Serikat Buruh Tanpa Lembaga (SBTL)

#### 1. Sejarah Singkat dan Latar Belakang SBTL

Sejarah singkat dan latar belakang berdasarkan hasil wawancara dengan Agus Safrudin sebagai ketua Serikat Buruh Tanpa Lembaga (SBTL). SBTL lahir dari kekecewaan terhadap Serikat serikat kerja yang ada di Unit unit kerja atau Pimpinan Unit Kerja (PUK) yang tedapat di perusahaan di tempat basis SBTL bekerja. Adanya kesenjangan dan konflik kepentingan dalam menyelesaikan masalah hubungan industrial yang di alami pekerja menjadi cikal bakal kemunculan kelompok kelompok pekerja yang kontra terhadap Serikat pekerja

dan atau cara-cara yang dilakukan oleh serikat pekerja dalam menyelesaikan permasalahan industrial.

Sebagai salah satu contoh kasus yang sering terjadi adalah saat buruh ter PHK secara sepihak, serikat pekerja akan menempuh jalur litigasi yang sudah di siapakan melalui *Bipartit* yang disepakati oleh serikat pekerja dan perusahaan. *Bipartit* adalah forum yang mempertemukan antara serikat pekerja dan pengusaha yang berfungsi untuk membahas berbagai kesepakatan antar kedua belah pihak yang bertujuan untuk menjadi gerbang pertama penyelesaian permasalahan hubungan industrial yang dihadapi, ketika permasalahan yang dihadapi tidak menemukan kesepakatan di Bipartit maka baik serikat pekerja maupun pengusaha menyiapkan langkah langka masing masing baik itu melalui pengadilan atau melalui Tripartit (hubungan antara serikat pekerja, Pemerintah/Disnaker dan Pengusaha/APINDO) dan Aksi Atau mogok kerja merupakan langkah terakhir yang dilakukan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak haknya.

Sebaliknya SBTL memiliki cara lain dalam meperjuangkan hak haknya, alih-alih menggunakan Bipartit dalam menyelesaikan permasalahan industrial, SBTL melatih anggota nya untuk berargumen dan mempelajari peraturan yang mengatur hak haknya sehingga tidak perlu diwakilkan oleh serikat pekerja atau PUK ketika menjumpai permasalahan industrial. Basis SBTL bergerak lebih radikal, bahkan cenderung melakukan konfrontasi terhadap pengusaha ketika menjumpai permasalahan yang menyangkut hak haknya, mereka menerapkan jalur gerakan litigasi melauai pengadilan dan mengawal gerakan litigasi tersebut dengan demo dan mogok di perusahaan selama penyelesaian permasalahan melalui jalur pengadilan tersebut. Perbedaan jalur penyelesaian permasalahan ini menjadi sangat mencolok ketika dalam satu perusahaan terdapat dua basis singkatnya basis serikat pekerja dan non serikat pekerja.

SBTL dipimpin oleh satu orang ketua atau yang di tuakan untuk memberi saran, masukan dan pemahaman terhadap anggota, sedangkan dalam mengambil keputusan biasanya SBTL melakukan konsolidasi dan pembahasan secara demokratis. SBTL di Provinsi Lampung diketuai oleh Agus Safrudin dan memiliki anggota sebanyak lebih dari 1000 orang di berbagai unit kerja. Namun unit kerja yang menjadi basis

terbesar adalah Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Panjang. Tidak adanya hubungan industrial yang jelas antara pekerja bongkar muat dan perusahaan menjadikan buruh TKBM merupakan basis yang kuat bagi Strategis bagi SBTL untuk berkembang. SBTL tidak memiliki struktur yang jelas dan bergerak ketika ada buruh yang menghadapi permasalahan industrial.

### **4.3. Gambaran Umum Sejarah Gerakan Buruh Indonesia**

Serikat pekerja merupakan salah satu dari sedikit institusi sosial yang berpotensi untuk mempromosikan kesetaraan dan keadilan sosial, terutama melalui perannya dalam mengorganisir kekuatan kolektif dan strategi yang mereka terapkan dalam suasana demokrasi untuk melawan kapitalisme. Demokrasi memang merupakan prasyarat mutlak bagi keberadaan organisasi-organisasi buruh yang memperjuangkan kepentingannya, dan banyak pengalaman sejarah yang menunjukkan bahwa mereka justru dapat menciptakan suasana yang lebih adil dalam masyarakat, yang tidak hanya menguntungkan diri mereka sendiri, tetapi juga rakyat. dan karenanya menjadikan mereka bagian dari pejuang demokrasi yang konsisten.

Perjuangan serikat pekerja meskipun melalui berbagai strategi dan gerakan mengalami pasang surut, namun jika dikelola dan dilaksanakan dengan baik menimbulkan optimisme dapat melahirkan berbagai kebijakan sosial yang secara umum berdampak positif, seperti sosial. keamanan dan sistem upah yang adil. Ini adalah salah satu bentuk kontribusi serikat pekerja tidak hanya kepada anggota dan keluarganya, tetapi juga kepada masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, di bawah ini sejarah gerakan buruh Indonesia dari era kolonial hingga reformasi dan upayanya untuk mempengaruhi kebijakan sosial secara positif.

#### **1. Era Penjajahan**

Masa penjajahan, yang dimaksud dengan pekerja adalah sekelompok orang di daerah jajahan, antara lain buruh, nelayan, petani, pegawai pemerintah, buruh kereta api, perkebunan, pertambangan, industri, jasa, pelabuhan, dll. Gerakan protes petani yang muncul untuk menuntut kesejahteraan yang lebih baik kemudian menginspirasi para pekerja untuk mengumpulkan kekuatan kolektif

untuk menuntut kondisi kerja yang lebih baik bagi para pekerja di perusahaan kereta api.

Ekonomi kolonial, sebagian besar pekerjaan membutuhkan tenaga fisik yang berat dan sedikit keterampilan. Akibatnya, banyak penduduk, terutama di perkotaan, bekerja sebagai buruh dengan upah harian atau per jam yang sangat rendah tanpa kepastian kerja, memaksa pekerja untuk terus berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Sebagian besar bekerja sebagai pembantu untuk orang Eropa atau, pada tingkat yang lebih rendah, orang Indonesia atau Cina yang kaya, di mana mereka terikat dengan gaji tetap atau kontrak kerja. Sensus tahun 1930, yang paling akurat dari sensus lainnya, memperkirakan bahwa 30-40% pekerja pribumi di Batavia, Semarang, Surabaya, dan Bandung bekerja sebagai buruh harian atau pekerja rumah tangga

Serikat pertama di Jawa didirikan pada tahun 1905 sehubungan dengan Perusahaan Kereta Api, tetapi serikat itu dan serikat lainnya berada di bawah kendali Eropa dan hanya merekrut sejumlah kecil pekerja pribumi. SS Bond merupakan serikat buruh pertama yang berdiri pada tahun 1905. SS Bond didirikan hanya untuk pegawai SS dan keanggotaannya tidak mengenal perbedaan bangsa. Kepemimpinan SS Bond dipegang oleh pegawai SS bangsa Belanda bukan oleh bangsa Indonesia. SS Bond bukanlah organisasi buruh yang militan sehingga tidak dapat memenuhi keinginan kaum buruh (Aidit, 1952). Serikat pekerja mulai muncul dan berkembang pada tahun 1910-an segera setelah Perang Dunia I, ketika mereka mengorganisir gelombang pemogokan terus menerus yang cukup berhasil hingga tahun 1921.

Buruh pada tahun 1920 mendirikan sekitar 100 serikat pekerja dengan 100.000 anggota. Hal ini tidak terlepas dari kegiatan propaganda yang dilakukan para aktivis buruh dengan berbagai cara, seperti pamflet, surat kabar dan selebaran. Semakin banyak pekerja upahan perkotaan menjadi lebih sadar akan kondisi kerja dan kehidupan mereka dan mulai percaya bahwa mereka dapat memperbaiki situasi tersebut. Bahkan serikat pekerja secara aktif berusaha untuk menaikkan upah dan memperbaiki kondisi kerja para anggotanya melalui berbagai cara, salah satunya adalah pemogokan (Turc, 2015).

## **2. Era Kemerdekaan**

Indonesia, khususnya sebelum dan sesudah proklamasi kemerdekaan tahun 1945, serikat pekerja menjadi organisasi sosial yang penting karena ikut serta membela perjuangan kemerdekaan. Hal ini memunculkan berbagai peraturan perundang-undangan yang justru melindungi pekerja bahkan ketika Indonesia belum sepenuhnya merdeka, seperti UU No. 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan kerja, yang merupakan undang-undang pertama pemerintah Indonesia, disusul dengan undang-undang no. 12/1948 tentang pekerjaan, yang memuat beberapa ketentuan yang sangat maju untuk perlindungan pekerja pada saat itu, seperti delapan jam kerja, hak cuti haid bagi pekerja perempuan, dan lain-lain.

Kecenderungan undang-undang perlindungan ini berlanjut pada tahun 1950-an dengan lahirnya beberapa undang-undang serupa lainnya. Misalnya UU No. 21 Tahun 1954 tentang kontrak kerja antara serikat pekerja dan pengusaha, yang mengatur tentang jaminan hak serikat pekerja untuk merundingkan kesepakatan bersama. Juga, UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan, yang mana perselisihan tersebut dialihkan ke Komisi Mediasi Sengketa Perburuhan; undang-undang ini memuat larangan untuk memutuskan hubungan kerja tanpa izin terlebih dahulu dari negara; dan seterusnya.

Rezim sebelumnya, para pemimpin buruh Indonesia diperhitungkan di kancah internasional karena mereka adalah aktor utama yang menciptakan forum serikat internasional. Serikat pekerja Sarbumusi dan Gasbindo mendirikan Federasi Buruh Internasional Independen dan Forum Serikat Buruh Sosialis SOBSI (Turc, 2015).

## **3. Era Orde Baru**

Orde Baru muncul pada tahun 1965 di bawah Jenderal Suharto, yang merebut kekuasaan terutama dengan menghancurkan semua gerakan progresif, termasuk gerakan buruh, yang dilumpuhkan oleh tuduhan keterlibatan dalam dugaan kudeta. Partai Komunis Indonesia (PKI) 30 September (G30S) yang memberikan legitimasi kepada militer mengambil alih kekuasaan, menghancurkan beberapa

organisasi pendukung PKI dan khususnya organisasi buruh di bawah Organisasi Buruh Indonesia Pusat (SOBSI).

Kehancuran gerakan buruh tidak hanya dialami oleh organisasi buruh di bawah PKI, tetapi oleh semua organisasi buruh yang ada saat itu. Beginilah Orde Baru lahir dan berkembang, secara sistematis menghapus kekuatan tandingan dari organisasi sosial yang menuntut kesejahteraan dan keadilan sosial, seperti serikat pekerja, yang berada di bawah kontrol ketat negara selama lebih dari 30 tahun, tanpa kemungkinan menjadi lawan yang nyata.

Percaya diri dengan kekuatannya, Orde Baru mempertahankan atau lebih tepatnya tidak mempedulikan UU Pertahanan pada masa pemerintahannya, tetapi juga tidak melaksanakannya. Hal ini dulunya disebut dengan “non-binding policy” atau kebijakan hukum yang tidak mengikat. Serikat pekerja dan gerakannya telah dibungkam secara sistematis, membuat buruh berada dalam posisi tawar yang sangat lemah di tingkat korporasi, apalagi mempengaruhi politik dan membuat kebijakan ekonomi lebih adil di negeri ini. Satu-satunya serikat yang diperbolehkan eksis adalah SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), yang praktis hanya menjadi stempel kebijakan pemerintahan Orde Baru saat itu (Turc, 2015).

#### **4. Era Reformasi**

Orde Baru tumbang baru pada tahun 1998, perubahan dimulai, terutama pelanggaran tata cara pembentukan serikat buruh. Begitu berkuasa, Presiden Habibie yang menggantikan Presiden Soeharto meratifikasi Konvensi ILO no. 87 menjamin hak pekerja untuk berorganisasi. Konvensi ini melengkapi konvensi no. 98, yang telah diratifikasi sejak tahun 1950-an. Sebelumnya, Menteri Tenaga Kerja Fahmi Idris mengeluarkan surat perintah Menteri Tenaga Kerja yang meminta seluruh serikat pekerja yang ada, termasuk SPSI, mendaftarkan ulang. Hal ini memungkinkan adanya serikat-serikat baru yang lahir setelah itu, baik yang lepas dari SPSI maupun yang baru didirikan setelah reformasi.

Kebijakan ini kemudian dikukuhkan dengan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat/Organisasi Buruh, yang menjadi landasan hukum bagi perkembangan dan pengoperasian serikat-serikat buruh mandiri dan gerakannya. Undang-undang ini

merupakan paket undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi sumber hukum materiil, dan UU No. 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan pasar tenaga kerja, yang merupakan sumber hukum formal tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.

Indonesia, UU No. 21/2000, baru kali ini ada undang-undang yang secara eksplisit mengakui keberadaan dan hak-hak hukum serikat pekerja setelah lebih dari 30 tahun menjinakkan dan mengontrol gerakan serikat pekerja berdasarkan konsep dan praktik korporatisme negara. Walaupun undang-undang tersebut memuat ketentuan-ketentuan yang menjadi landasan bagi perkembangan serikat pekerja di negeri ini, namun posisinya secara umum masih sangat lemah. Pengakuan nasional terhadap keberadaan serikat pekerja tidak serta merta berarti pengakuan terhadap pengusaha, ditambah dengan lemahnya polisi aktif pemerintah dan ketidakpedulian pengusaha yang tidak melihat konsekuensi negatif maupun positif dari pengakuan terhadap keberadaan serikat pekerja. Ditambah lagi dengan konflik dan fragmentasi di antara serikat-serikat itu sendiri, yang masih sangat problematis dan menghambat terbentuknya posisi serikat yang lebih kuat dalam masyarakat (Turc,2015).



## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Provinsi Lampung dan Serikat Buruh Tanpa Lembaga (SBTL) Provinsi Lampung sebagai wadah organisasi sosial atau alat perjuangan bagi buruh dalam melakukan gerakan penolakan Omnibus Law UU Cipta Kerja. Gerakan sosial baru yang dilakukan oleh FSPMI dan SBTL dilihat dari prespektif Resource Mobilization Theory (RMT). Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan, faktor determinan yang pertama, yaitu organisasi sosial. FSPMI dan SBTL memiliki ideologi dan tujuan yang sama yaitu berasaskan Pancasila dan memiliki tujuan untuk menciptakan negara kesejahteraan. FSPMI dan SBTL memiliki cara pandang berbeda tentang struktur organisasi. FSPMI organisasi buruh dengan struktur yang jelas dari pusat hingga daerah, sedangkan SBTL memandang bahwa dalam bergerak ketika ada permasalahan yang langsung menyentuh hidup mereka, sehingga struktur dibuat sesuai dengan permasalahan yang akan dilawan. Sumber material dan non material FSPMI dikelola dengan baik, terstruktur, sistematis dengan AD/ART.

Faktor determinan yang kedua, pemimpin dan kepemimpinan FSPMI dan SBTL dalam membuat keputusan melalui mekanisme konsep, lobi dan aksi. Namun SBTL lebih kepada melakukan kajian sampai dengan matang dan langsung bergerak sesuai target yang sudah dikaji. Faktor determinan yang ketiga, sumberdaya dan mobilisasi sumberdaya, FSPMI memiliki kelima tipe sumberdaya yang digunakan dalam penolakan Omnibus Law UU Cipta Kerja. Faktor determinan yang keempat, yaitu jaringan dan partisipasi, FSPMI dalam membangun jaringan dan partisipasi menggunakan struktur yang ada dari pusat sampai ke PUK untuk memobilisasi massa. Sedangkan SBTL tidak melakukan mobilisasi dikarenakan pandangannya terhadap Omnibus Law UU Cipta Kerja sama dengan peraturan tentang ketenagakerjaan sebelumnya. Faktor determinan

yang kelima, yaitu peluang dan kapasitas masyarakat. FSPMI membuka peluang kepada masyarakat untuk mendukung gerakan buruh dalam menolak Omnibus Law UU Cipta Kerja. Peluang tersebut dituangkan dalam wadah gerakan buruh dari dalam sistem dengan membentuk Partai Buruh. Sedangkan SBTL memandang bahwa jika ingin bergerak dan mendapatkan dukungan dari masyarakat luas harus dilakukan kajian menyeluruh terkait aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Kajian dilakukan dengan seluruh elemen buruh bersatu, sehingga menjadi kekuatan yang besar.

Berdasarkan *The Political Prosess Models*, pemerintah terlalu kuat dan oposisi sangat lemah sehingga gerakan buruh belum berhasil dalam mencapai tujuan menolak Omnibus Law UU Cipta Kerja. Sedangkan berdasarkan *The Professional organizer models* FSPMI dan SBTL berhasil dalam dinamika organisasional, kepemimpinan dan pengelolaan sumberdaya.

## **6.2 Saran**

FSPMI dan SBTL belum dapat memenuhi semua yang ada dalam *Resource Mobilization Theory* (RMT), dengan determinan pertama organisasi sosial, pemimpin dan kepemimpinan, sumberdaya dan mobilisasi sumberdaya, jaringan dan partisipasi, peluang dan kapasitas masyarakat, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut.

FSPMI dan SBTL sebagai wadah organisasi dan alat perjuangan buruh harus sudah mempersiapkan semua faktor determinan yang ada untuk memperkuat gerakan. Apabila ada perbedaan cara pandang terhadap Omnibus Law UU Cipta Kerja dapat dilakukan konsolidasi sehingga mencapai satu tujuan bersama dan dapat bergerak bersama-sama seluruh elemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ulil Aedi, Sakti Lazuardi, D. C. P. (2020). Architecture of the Application of Omnibus Law Through National Legal Transplantation Formation of Law. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 1–18.
- Ashidiqi, F. S. (2018). *Gerakan Sosial Baru untuk Melawan Ideologi Satanis Melalui Musik Underground (Studi Kasus Pada Band Metal Salahudin Al Ayyubi Sebagai Bagian Dari One Finger Movement)*. (Skripsi). Universitas Brawijaya, Malang.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Lampung*. Lampung: BPS Provinsi Lampung.
- Budiarjo, Miriam, (2010). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Della Porta, Donatella & Diani, M. (2006). *Social Movements an Introduction*. Malden. Blackwell Publishing.
- Faedlulloh, D. (2019). The Failure of the Labor Movement And Labor Party in the Reform Era General Election. *Politica*, 10(2). <https://doi.org/10.22212/jp.v10i1.1448>
- Hadijah Alaydrus. (n.d.). Peringkat Kemudahan Berusaha Indonesia Turun ke Posisi 73. *Ekonomi Bisnis*.
- Hardani, H. A., Ustiawaty, J., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sykmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hardianto, F. (2020). Gerakan Sosial – Politik (Studi Kasus : Gerakan Sosial #2019gantipresiden). *Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–49.
- Kemendikoperekonomian, & Kerja, C. (2020). *[Dokumen] - RUU Cipta Kerja*. 2020.
- Kirom, S. (2013). Dinamika Perkembangan Gerakan Serikat Pekerja Di Indonesia (Masa Kolonial - Orde Lama) *Sazalil Kirom*. 1(1).
- Locher. (2002). *Collective Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Miles, B. M. D. M. H. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. UIP.
- Milofsky, C. (1998). *Community Organizations: Studies in Resource Mobilization and Exchange*. Oxford University Press.

- Nugrahaeni, D. E. (2020). 5 Aturan dalam RUU Cipta Kerja yang Berpotensi Memiskinkan Buruh. *Kompas.Com*.
- Prasisko, Y. G. (2016). 23532-46054-3-Pb. *Pemikiran Sosiologi*, 3(2), 9–16.
- PSHK. (2019). *Obesitas Regulasi*. Jakarta : PSHK.
- Purboningsih, S. D. (2015). Gerakan Sosial Baru Perspektif Kritis: Relawan Politik Dalam Pilpres 2014 Di Surabaya. *Jurnal Review Politik*, 05, 1.
- Putra, A. (2020). Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.54629/jli.v17i1.602>
- Rochadi, S. (2016). *Dualitas dalam Gerakan Buruh di Indonesia*. 9(1), 89–104.
- Sari, D. K., & Siahainenia, R. R. (2015). Gerakan Sosial Baru di Ruang Publik Virtual pada Kasus Satinah. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1), 105–118. <https://doi.org/10.24002/jik.v12i1.446>
- Singarimbun, Masri & Sofian, E. (2013). *Metode Penelitian Survei*,. lp3es.
- Singh, R. (2010). *Gerakan Sosial Baru (Terjemahan)*. Resist Book.
- Snow, David A. ; Soule, Sarah A. ; & Kriesi, H. (eds. ). (2004). *The Blackwell Companion to Social Movement*. Blackwell Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. PT Remaja Rosdakarya.
- Suharko, -. (2006). Gerakan Sosial Baru di Indonesia: Repertoar Gerakan Petani. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 10(1), 1–34. <https://doi.org/10.22146/JSP.11020>
- Sukmana, O. (2013). Konvergensi Antara Resource Oriented Theory Dalam Studi Gerakan. *Sosiologi Reflektif*, 8(1), 39–62.
- Sukmana, O. (2016). *Konsep Dan Teori Gerakan Sosial*. Malang: Intrans Publishing.
- Sumirat, F. (2019). Analisis Inovasi Kebijakan Daerah dalam Rangka Pengurangan Kesenjangan Wilayah. *Bappenas Working Papers*, 2(2), 270–293. <https://doi.org/10.47266/bwp.v2i2.45>
- Suntoro, A. (2021). Implementasi Pencapaian Secara Progresif Dalam Omnibus Law Cipta Kerja ( *The Implementation of Progressive Realization at Omnibus Law* ). 1–18.
- Suwignyo, A. (2012). *Buruh Bergerak: Membangun Kecerdasan Kelas*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Tindall, D. B. (2004). Social Movement Participation Over Time: An Ego-Network Approach to Micro-Mobilization. *Sociological*, 37(2), 163–184.

Triwibowo. (2006). *Gerakan Sosial: Wahana Civil Society Bagi Demokratisasi*. LP3ES.

Warganegara, Arizka & Paul Waley (28 Oktober 2020). *Omnibus Bill Reveals Jokowi's Bedfellows*. Retrieved from East Asia Forum : <https://www.eastasiaforum.org/2020/10/28/omnibus-bill-reveals-jokowis-bedfellows/>

Eko, A. W. 2018. *Gerakan Sosial Baru Dan Politik Lingkungan (Studi Atas Kontribusi WALHI Terhadap Ruang Terbuka Hijau di DKI Jakarta 2004-2017)*.(Skripsi). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulloh, Jakarta

Wasserman, Stanley ; & Faust, K. (1994). Social Network Analysis in the Social and Behavioral Sciences. *Social Network Analysis: Methods and Applications*, 17(1), 1–27.

Zanden, J. W. Vander. (1988). *The Social Experience: An Introduction to Sociology*. Random House.

Zuhdan, M. (2016). Perjuangan Gerakan Buruh Tidak Sekedar Upah Melacak Perkembangan Isu Gerakan Buruh di Indonesia Pasca Reformasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 17(3), 272. <https://doi.org/10.22146/jsp.13086>