# BAB V

# SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

## 5.1 SIMPULAN

Advokasi dapat digambarkan sebagai proses identifikasi yang mewakili pandangan dan kekhawatiran seseorang, untuk mengamankan hak dan kepentingan yang ingin ditingkatkan, yang dilakukan oleh seseorang dengan sedikit atau tanpa konflik kepentingan. Advokasi menggunakan alat representasi, negosiasi, dan persuasi untuk menghasilkan perubahan yang bermanfaat dalam kehidupan mitra (Henderson dan Pochin, 2001, hlm.1). Berdasarkan penelitian ini, didapatkan kesimpulan yang merupakan jawaban dari pertanyaan dan tujuan penelitian yang dipaparkan di bagian awal penelitian ini sebagai berikut.

### 5.1.1 Arena Kebijakan

Arena kebijakan yang digunakan oleh SBSI adalah pendekatan industri. Pendekatan industri yang digunakan oleh SBSI yaitu dengan melakukan perundingan dua pihak (bipartit) di perusahaan antara pekerja dan pengusaha. Perundingan bipartit tersebut dilakukan karena sudah tercantum dalam undang-undang bahwa penyelesaian masalah harus dilakukan secara bipartit dengan perusahaan. Perundingan bipartit juga dilakukan untuk menyamakan persepsi dan membangun hubungan baik dengan perusahaan. Serta dengan dilakukannya perundingan bipartit, permasalahan dapat menemukan solusi yang terbaik tanpa merugikan pihak manapun. SBSI juga menggunakan pendekatan politik dalam penyelesaian masalah. Namun pendekatan politik tersebut dilakukan setelah melakukan pendekatan industri. Pendekatan politik yang dilakukan oleh SBSI adalah dengan melakukan perundingan tripartit di Dinas Ketenagakerjaan atau sering disebut mediasi. Mediasi dilakukan karena perundingan bipartit dengan perusahaan sudah dilakukan namun belum mencapai kesepakatan.



**Anggun Novitasari, 2018**
***Strategi Komunikasi Advokasi Serikat Pekerja dalam Kebijakan Pengupahan (Studi Kasus pada Serikat Buruh Sejahtera Indonesia DPC Kota Cimahi)***
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 5.1.2 Tingkat Negosiasi

Tingkat negosiasi yang dilakukan oleh SBSI yaitu tidak terpusat di nasional, melainkan di tingkat tempat kerja karena aturan yang berlaku menyebutkan bahwa negosiasi ketika ada perselisihan dilakukan di tingkat yang paling bawah terlebih dahulu yaitu tingkat tempat kerja. Negosiasi di tingkat tempat kerja yaitu perundingan bipartit dengan perusahaan. Namun di tingkat nasional juga ada negosiasi, tetapi bukan dalam penyelesaian perselisihan, melainkan negosiasi dalam penetapan UMK. Negosiasi tersebut dilakukan oleh dewan pengupahan setiap satu tahun sekali. Dewan pengupahan terdiri dari tiga unsur yaitu pemerintah, pengusaha, dan buruh. Pihak pengusaha dan buruh dilibatkan dalam penetapan UMK agar kedepannya tidak terjadi perselisihan seperti salah satu pihak merasa dirugikan.

### 5.1.3 Keanggotaan dan Keterlibatan Pemimpin

Keanggotaan dan keterlibatan pemimpin dalam SBSI lebih terkonsentrasi atau hanya pengurus saja, hal tersebut karena pengurus yang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah. Selain itu tidak melibatkan anggota dan serikat lain dalam menyelesaikan karena perusahaan menolak dan membatasi siapa saja yang dapat terlibat dalam perundingan. Meskipun terkonsentrasi pada pemimpin, anggota dan serikat lain juga turut dilibatkan dalam penyelesaian masalah, namun keterlibatannya bukan dalam proses negosiasi, melainkan berbentuk dukungan seperti membantu memberikan massa saat aksi unjuk rasa. Keterlibatan anggota juga diperlukan saat diminta menjadi saksi di persidangan, dan memberikan suara melalui angket agar perusahaan mau menuruti tuntutan serikat. Keterlibatan serikat lain yaitu dengan membantu memberikan masukan kepada SBSI strategi apa yang cocok untuk permasalahan yang sedang terjadi.

### 5.1.4 Metode Serikat

SBSI tidak pernah melakukan strategi otonom, sedangkan 3 metode lainnya seperti perundingan bersama, tindakan politik, dan arbitrase pernah digunakan. Metode yang paling sering digunakan adalah perundingan bersama karena setiap masalah selalu diselesaikan dengan perundingan bersama seperti bipartit dan tripartit (mediasi). Sedangkan perundingan bersama yang dilakukan rutin juga ada yaitu saat penetapan UMK yang dilakukan 1 tahun sekali dan pembuatan PKB yang dilakukan 2 tahun sekali. Perundingan PKB merupakan perundingan untuk merumuskan PKB. Isi dari PKB tersebut merupakan hak dan kewajiban dari pekerja dan perusahaan. Proses perundingan tersebut melibatkan pihak perusahaan dan pihak pekerja yang diwakilkan oleh serikat. Serikat dilibatkan dalam perundingan ini untuk membela hak-hak buruh sehingga dalam pelaksanaannya, aturan yang dibuat tidak merugikan atau menguntungkan pihak manapun. PKB ini berlaku selama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun.

### 5.1.5 Jarak Taktik Industri

SBSI sering menggunakan strategi aksi unjuk rasa untuk membantu menyelesaikan masalah, minimal 1 tahun sekali ketika penetapan UMK. SBSI melaksanakan unjuk rasa di depan gedung walikota atau gubernur. Alasan SBSI melakukan aksi unjuk rasa karena jalan negosiasi di perundingan bipartit dan tripartit sudah dilakukan namun belum mencapai kesepakatan. Unjuk rasa juga dilakukan sebagai cara SBSI agar keberadaannya diketahui oleh masyarakat luas. Dengan begitu, masyarakat akan menaruh perhatiannya dan mendukung SBSI sehingga ada penekanan kepada pemerintah dan pengusaha agar segera memenuhi tuntutan pekerja. Ketika unjuk rasa berlangsung, serikat juga melakukan pertemuan media, karena ketika aksi sudah pasti ada media yang meliput. Dengan adanya media, berita akan lebih mudah menyebar. Namun, media hanya mau meliput ketika aksi unjuk rasa

saja, isu-isu lain di dalam perundingan bipartit dan tripartit biasanya media tidak mau meliput karena tidak memiliki nilai jual.

### 5.1.6 Hubungan dengan Serikat Lain

Hubungan SBSI dengan serikat lain termasuk kategori terintegrasi dan kooperatif. SBSI tetap independen dalam menangani permasalahan internal, tetapi SBSI tidak mengedepankan independen dan menolak bantuan dari serikat lain. SBSI lebih cenderung bekerja sama dengan serikat lain untuk permasalahan khususnya di tingkat kota seperti penetapan upah. SBSI juga tidak memiliki konflik dengan serikat mana pun saat ini, konflik dengan serikat lain pernah terjadi namun sudah lama sekali, itu pun hanya ketua SBSI yang mengetahui konflik tersebut. SBSI memiliki hubungan baik dengan serikat lainnya, karena SBSI beranggapan bahwa dengan bersatu dan berintegrasi maka serikat akan memiliki kekuatan yang lebih dalam menangani masalah sehingga lebih cepat pemerintah dan pengusaha memenuhi tuntutan serikat.

Dalam penyelesaian masalah di tingkat kota seperti penetapan upah, SBSI dan serikat lainnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan. Serikat lain sering memberikan dukungan kepada SBSI dalam penyelesaian masalah karena dengan bekerja sama, hasil yang diharapkan bisa lebih mudah untuk didapatkan. Kerjasama antar serikat yang dilakukan SBSI dan serikat lainnya adalah dengan adanya *sharing* dan bertukar strategi satu sama lain, karena bisa jadi permasalahan yang sedang terjadi di SBSI, sudah pernah terjadi di serikat lain, sehingga dengan bertukar fikiran harapannya permasalahan bisa segera terselesaikan.

### 5.1.7 Urutan Aktifitas

Urutan aktifitas yang terjadi adalah SBSI cenderung menjadi pemimpin dan pelopor ketika terjadi masalah, hal tersebut karena ada kepercayaan lebih kepada ketua SBSI yang sudah dianggap senior karena

menjadi orang yang paling awal terjun ke dunia serikat. Meskipun SBSI juga memberikan kesempatan serikat lain untuk menjadi pemimpin, tetap saja SBSI yang ditunjuk sebagai penggerak. Meskipun SBSI sering menjadi pemimpin ketika ada permasalahan yang menyangkut kepentingan bersama, SBSI juga pernah menjadi pengikut serikat lain. Ketika ada serikat lain yang terkena masalah, SBSI membantu memberikan dukungan dan solidaritas sehingga dalam hal tersebut SBSI menjadi pengikut serikat lain.

### 5.1.8 Nilai-Nilai Serikat

Nilai-nilai serikat yang terdapat dalam SBSI cenderung tindakan bersatu. Seluruh anggota ketika mendapat arahan dari pemimpin, cenderung melakukannya dengan cara bersatu bersama anggota lainnya karena dengan bersatu dapat mencapai tujuan lebih mudah. Seperti sapu lidi, jika sendiri tidak ada artinya, namun jika bersama-sama akan membawa perubahan. Nilai-nilai kebijaksanaan kepemimpinan juga terdapat di SBSI. Maksud dari kebijaksanaan kepemimpinan adalah segala keputusan dan tindakan ditentukan oleh pemimpin. Dalam penelitian ini, pemimpin juga mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan anggota untuk keputusan yang diturunkan dari pusat, tetapi untuk keputusan lainnya, pemimpin selalu melakukan musyawarah terlebih dahulu dengan anggota dan keputusan akhirnya diambil oleh ketua.

## 5.2 IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berharap bahwa penelitian ini memiliki implikasi terhadap aspek akademis dan aspek praktis.

### 5.2.1 Implikasi Akademis

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat strategi advokasi yang memiliki aspek: arena kebijakan, tingkat negosiasi, keanggotaan dan ketelibatan kepemimpinan, metode serikat, jarak taktik industri, hubungan dengan serikat lain, urutan aktifitas, dan nilai-nilai serikat.

Strategi advokasi tersebut diharapkan dapat menyumbang wacana dan kerangka teoritis bagi kajian komunikasi mengenai strategi advokasi yang bisa digunakan dalam organisasi.

### 5.2.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu menjadikan gambaran sebagai refleksi advokasi serikat pekerja dalam kebijakan pengupahan. Gambaran tersebut diharapkan mampu memperbaiki strategi advokasi yang dirasa belum efektif, atau justru dapat menyulitkan pekerja dalam mencapai tujuan yaitu kesejahteraan bersama.

Selain itu, penelitian ini telah menggambarkan dan menjelaskan bahwa Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) memiliki strategi komunikasinya sendiri dalam melakukan advokasi terhadap pekerja terkait kebijakan pengupahan yang dirasa masih merugikan kaum buruh. Dengan demikian diharapkan serikat lain turut memerhatikan strategi komunikasi tersebut agar tercipta hasil yang lebih maksimal.

## 5.3 REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyampaikan rekomendasi-rekomendasi untuk berbagai pihak, yaitu pihak Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) DPC Kota Cimahi, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, serta rekomendasi untuk peneliti dan akademisi.

### 5.3.1 Rekomendasi kepada SBSI Kota Cimahi

Dari hasil penelitian dan pembahasan, peneliti memberikan rekomendasi kepada SBSI Kota Cimahi.

1. Meningkatkan komunikasi dengan pihak perusahaan agar tercipta hubungan yang baik dan tidak terjadi masalah.
2. Melakukan konsolidasi bersama seluruh anggota dan melakukan pembinaan agar anggota bisa mengadvokasi dirinya sendiri.

3. Meningkatkan solidaritas sesama anggota agar menciptakan serikat yang lebih kuat di mata perusahaan dan pemerintah

### 5.3.2 Rekomendasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

1. Meningkatkan kinerja dalam penyelesaian perselisihan sehingga pekerja dan perusahaan dapat menyelesaikan masalah tanpa menguras waktu.
2. Membuat konsolidasi dengan seluruh serikat dan perusahaan agar terjalin hubungan baik dan tidak ada lagi masalah antara perusahaan dan pekerja.
3. Lebih objektif dalam penyelesaian perselisihan yaitu dengan tidak memihak kepada salah satu pihak dan menjalankan sesuai aturan yang berlaku secara adil.

### 5.3.3 Rekomendasi untuk Akademisi

1. Melakukan penelitian dalam fokus ketenagakerjaan di bidang lain di perusahaan dan serikat yang berbeda untuk memberikan gambaran atau perbandingan strategi komunikasi advokasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini.
2. Dapat memperdalam setiap topik penelitian berdasarkan strategi komunikasi advokasi Margaret Gardner.