

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Gerakan buruh merupakan gerakan yang memiliki suatu paradigma kritis yang di dalamnya terdapat berupa permasalahan-permasalahan yang terkait dengan ekonomi sebagai penunjang kelangsungan hidup dan juga erat kaitannya dengan suatu kesejahteraan hidup manusia. Di Indonesia sendiri terdapat banyak permasalahan mengenai kesejahteraan di setiap individu masyarakatnya, salah satu contohnya adalah terhadap buruh yang masih terdapat adanya berbagai permasalahan dan juga diskriminasi oleh pengusaha dalam hak-hak yang seharusnya menjadi hak bagi buruh itu sendiri.

Salah satu organisasi yang menaungi kelompok perburuhan di Indonesia yaitu organisasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia yang berdiri tahun 1992 adalah merupakan salah satu organisasi serikat buruh yang sudah muncul sejak Orde Baru dan juga organisasi ini merupakan suatu wadah perjuangan buruh secara kolektif yang menerapkan prinsip independensi dalam pergerakannya. Disini agar buruh mempunyai daya tawar dengan pengusaha dalam hubungan industrial yang modern, antara buruh dengan pengusaha adalah sebagai mitra kerja, yang mana kedua belah pihak saling membutuhkan, tentunya dalam koridor hukum yang berlaku. Kedua belah pihak mempunyai hak dan kewajiban masing-masing. Agar perusahaan maju dan buruh sejahtera dapat terwujud, sehingga tercipta hubungan

kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Setiap serikat buruh khususnya SBSI 1992 melakukan perjuangan keras dalam membangun gerakan buruh dalam upaya mencapai kesejahteraan dan juga mampu untuk menjadi jembatan penghubung terhadap lingkungan pabrik tempat para buruh bekerja di perkotaan dengan pemukiman-pemukiman buruh di perkampungan.

Sebagaimana yang digambarkan di atas, kondisi ekonomi bukanlah satu-satunya faktor yang mendorong berdirinya organisasi-organisasi buruh, akan tetapi juga tidak dapat lepas dari faktor perkembangan kebijakan politik dan ekonomi pemerintah serta kondisi umum masyarakat Indonesia.

Secara umum, baik jalur vertikal (ke atas) maupun jalur horisontal (ke samping), gerakan buruh dapat di kenali dalam dua bentuk orientasi (sasaran), yaitu gerakan kepentingan ekonomi praktis yang berorientasi untuk memperjuangkan kesejahteraan dan gerakan politis yang berorientasi untuk menaikkan posisi tawar buruh dalam sistem dan berupaya ikut serta dalam menentukan sistem. Secara terminologis, pengertian dari aksi politik serikat buruh secara vertikal/ke atas adalah “usaha untuk memperoleh pengaruh terhadap undang-undang, administrasi, intervensi (campur tangan) pemerintah secara formal (resmi) maupun informal (tidak resmi), dalam berbagai masalah, termasuk dalam hal penentuan upah dan penciptaan kondisi kerja”. Sedangkan, aksi buruh secara horisontal/kesamping merupakan dasar pemikiran (filosofis) buruh, dimana sasaran utamanya adalah mencapai jaminan kerja, peningkatan gaji yang lebih tinggi dan kondisi yang lebih baik di tempat kerja melalui proses tawar menawar secara kolektif. (Munir, 2014:1-2).

Pada masa awal bangkitnya organisasi buruh, kebutuhan untuk berorganisasi ini kemudian menjalar tidak saja pada pekerja industri, akan tetapi ke lingkungan pegawai perusahaan negara. Beberapa sarjana mengajukan pendapat bahwa gerakan buruh di Asia pada umumnya mengadopsi sebuah pandangan yang berorientasi ekonomi (*unionisme*). Menurut pendapat ini, serikat buruh adalah salah satu aktor ekonomi yang punya tujuan ekonomi, yaitu: kesejahteraan buruh anggotanya. Tujuan ini secara khusus dicapai melalui perundingan kolektif di dalam lingkup pasar tenaga kerja dan karena tujuan ekonominya itu, mereka kurang memiliki perhatian terhadap masyarakat. Oleh karena itu, usaha gerakan buruh di negara berkembang Asia untuk mendorong terwujudnya kebijakan sosial yang lebih baik adalah penting (Mufakhir, *dkk.*, 2014:17-18).

Secara Tradisional, konsepsi politik perburuhan di Indonesia belum mampu secara jernih melakukan perubahan cara pandang terhadap peran dan hak buruh di luar konsepsi stabilitas keamanan. Padahal stabilitas keamanan dengan penggunaan alat-alat keamanan, ternyata tidak saja dalam makna tradisional, yaitu penggunaan alat-alat kekerasan, akan tetapi juga segala kebijakan yang bersifat represif dan menghilangkan akses masyarakat untuk memperjuangkan nasibnya. Pengertian yang cukup luas ini, sangat penting dalam rangka melihat secara cermat keterasingan buruh dari pengakuan hak-hak dasarnya (Munir, 2014:19-20).

Lima belas tahun berlalu sejak reformasi 1998, dan perubahan sosial politik ekonomi telah membawa tantangan-tantangan baru bagi gerakan buruh di Indonesia. Ini mencakup peran apa yang mungkin dimainkannya di dalam sosial

politik, kemampuan organisasi dan cara membangun kekuatan kolektifnya. Meskipun gerakan buruh telah gagal memainkan peran penting di masa awal proses demokratisasi, tetapi gerakan buruh tidak semata-mata menjadi korban yang larut tenggelam dalam ranah politik Indonesia. Buruh secara aktif berorganisasi dan menghimpun kekuatan. Kondisi politik saat ini memang masih belum berpihak pada kepentingan dan suara buruh, tetapi buruh menyusun sejumlah strategi baru yang lebih mumpuni dan sesuai dengan situasi lokal yang ada. Mereka belajar beradaptasi, berjuang dan membangun strategi-strategi baru untuk memelihara kemandirian organisasi. Serikat buruh mampu mendorong perubahan dan memberikan kontribusi yang positif bagi kesejahteraan masyarakat umum (Mufakhir, *dkk.*, 2014:13-14).

Minimalisasi gerakan buruh juga dilakukan dengan upaya sistematis melalui dikembangkannya jam kerja panjang dengan upah rendah, sistem target industri dan sebagainya. Yang penting kecenderungan berkumpul dan berorganisasi harus dikurangi. Pada dekade ini, menguatnya negara berakibat pada kecenderungan liberalisasi, dimana segala sesuatu ditentukan oleh tata aturan bebas berdasarkan kekuatan modal. Hak-hak buruh menjadi terbelakang, sementara hukum yang bersifat positif sebagai instrumen alat penekan berkembang untuk semakin memperkuat kepentingan negara dan pengusaha (Munir, 2014:22).

Sesuai pasal 14 Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 1/1999 mengenai upah minimum, upah minimum seharusnya diberikan kepada buruh yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Selain itu buruh yang berstatus

tetap, tidak tetap maupun dalam masa percobaan harus diberikan upah serendah-rendahnya sebesar upah minimum (Cahyono, 2010:72).

Permasalahan pengupahan buruh yang ada selama ini cenderung memperdebatkan soal beberapa banyak pengusaha yang telah memenuhi ketentuan upah minimum dan apa sanksi bagi pelanggaran ketentuan UMR. Permasalahan pengupahan yang bersifat kompleks dan sangat menentukan masa depan buruh dan industri, tentunya tidak bisa diharapkan hanya pada pemerintah sebagai tumpuan tunggal penentuan upah buruh. Hubungan industrial adalah hubungan simetris antara buruh dan pemodal, hubungan buruh dengan aspek-aspek produksi, hubungan buruh dengan pasar, hubungan buruh dengan hak pengupahan yang adil dan lain sebagainya. Ironisnya, hal ini telah direduksi oleh politik pengupahan yang ada (Munir, 2014:52-53).

Serikat-serikat buruh Indonesia sadar bahwa sejarah kampanye upah minimum di negara-negara Barat pun membutuhkan waktu yang panjang . Mereka juga sadar bahwa majikan tidak akan pernah mendukung kebijakan-kebijakan dan dalam banyak kasus kebijakan upah minimum hanya dapat di capai ketika serikat-serikat buruh dan partai politik mampu menggunakan tekanan dalam politik elektoral. Penetapan upah minimum secara legal menjadi tuntutan utama serikat buruh sepanjang tahun 1920an dan 1930an. Ketika orang Indonesia menduduki kursi mayoritas di dewan-dewan kota pada 1930an, beberapa dewan menetapkan kebijakan upah minimum untuk perusahaan-perusahaan di wilayah mereka. Pemimpin fraksi Nasional di Volksraad, Husni Thamrin terus menekan pemerintah terkait isu ini. Pada 1938 pemerintah menanggapi dengan

mengirimkan surat edaran kepada pengusaha swasta untuk lebih memperhatikan upah buruh mereka. Salah satu aturan perburuhan pertama yang di berlakukan sesudah kemerdekaan Indonesia adalah penetapan upah minimum.(Ingleson, 2015:53).

Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 regional Priangan Timur yang Khususnya yang berada di Kota Tasikmalaya ini berperan aktif untuk melakukan tindakan dalam upaya mensejahterakan buruh yang ada di Kota Tasikmalaya, disini terdapat beberapa permasalahan seperti halnya dalam hak normatif diantaranya seperti UMK, jam kerja, upah lembur, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), , PHK, dan berbagai masalah lainnya. Dalam istilah perburuhan dikenal juga dengan nama normatif dan kepentingan, dalam kepentingan seperti uang makan, transportasi dll, merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan. Dan juga bilamana terjadi pelanggaran maupun sengketa, dikenal juga dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Adapun mekanisme perselisihan harus sesuai dengan mekanisme hukum yaitu UU No 2 Tahun 2004 tentang tata cara penyelesaian hubungan industrial. Namun baru-baru ini kendala yang dihadapi yaitu dalam masalah upah yang tidak sesuai, namun buruh itu sendiri tidak memiliki alat bukti berupa slip gaji yang sulit untuk menang di pengadilan, dan juga bilamana ada kasus seperti itu organisasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini dapat membantu dan membela dengan catatan itu adalah anggota SBSI, sedangkan bilamana ada buruh yang bukan termasuk anggota SBSI memiliki suatu permasalahan dengan perusahaannya bisa juga dibela dengan membuat surat kuasa yang berarti disini serikat buruh ini adalah advokat yang

menangani kasus perburuhan. Dalam upaya tuntutan untuk mensejahterakan buruh agar meningkat penghasilannya, serikat buruh ini memberikan sebuah pemahaman terhadap buruh tentang hak dan kewajiban buruh. Keadilan dalam bekerja wajib di berikan oleh perusahaan terhadap buruh, dengan adanya keadilan agar tidak adanya diskriminasi terhadap pekerja, dan juga pembagian gaji yang merata dan juga mendapatkan pelatihan pengembangan kemampuan dalam bekerja yang sama.

Namun sepertinya permasalahan seperti jam kerja diperpanjang maupun pendapatan upah yang kurang itu terjadi karena terkendala oleh buruh itu sendiri yang tidak tahu aturan/tidak disiplin dalam bekerja yang dimana semisal bila dilihat menurut Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang jam kerja itu antara 7 sampai 8 jam, para buruh bekerja seenaknya seperti halnya dalam absensi kehadiran kurang disiplin, merokok di wc pada waktu jam kerja itu sebenarnya melanggar aturan Undang-Undang, dan membuat bingung ketua Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini karena buruh meminta untuk dibela, namun pihak pengusaha juga mempunyai bukti bahwasanya pekerjanya kurang disiplin, lantas SBSI ini sendiri terkadang tidak didukung oleh buruh dalam hal kinerja seperti contohnya tadi dalam hal kedisiplinan.

Di Tasikmalaya sendiri menurut Deni Hendra Komara, upah minimum berdasarkan ketentuan Pasal 46 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, untuk tahun sekarang berada dititik Rp 2.264.093,28 rupiah saja, UMK yang sangat minim, tidak sebanding dengan harga-harga kebutuhan pokok saat ini serta tidak sesuai juga dengan hidup layak. Kenaikan

upah hanya akan dilakukan pada saat terjadinya inflasi. Dalam menuntut perjuangan kelayakan upah, serikat ini terkendala oleh buruh itu sendiri yang dimana para buruh sebagian kecil memiliki pemikiran asal kerja mau diberi upah berapapun juga yang penting bisa kerja. Hal ini yang membuat perusahaan bebas memberikan gaji berapapun terhadap buruh, karena paradigma buruh di Indonesia ini dalam hal mental kurang berani untuk menuntut, itu kendala utama yang dirasakan serikat buruh saat ini.

Berikut adalah daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Barat 2020 dilihat dari Surat Edaran Nomor 561/75/Yanbangsos, yang mulai berlaku per tanggal 1 Januari 2020 :

**Tabel 1 :**  
**Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota**

<b>PROVINSI</b>	<b>KABUPATEN / KOTAMADYA</b>	<b>UMK 2020</b>
<b>JAWA BARAT</b>	Kota Banjar	Rp 1,831,884
	Kabupaten Cianjur	Rp 2,534,798
	Kabupaten Cirebon	Rp 2,196,416
	Kota Cirebon	Rp 2,219,487
	Kota Sukabumi	Rp 2,530,182
	Kota Tasikmalaya	Rp 2,264,093
	Kabupaten Bekasi	Rp 4,498,961
	Kabupaten Kuningan	Rp 1,882,642
	Kabupaten Garut	Rp 1,961,085
	Kabupaten Majalengka	Rp 1,944,166
	Kota Bandung	Rp 3,623,778



	Kabupaten Bogor	Rp 4,083,670
	Kabupaten Tasikmalaya	Rp 2,251,787
	Kabupaten Ciamis	Rp 1,880,654
	Kabupaten Pangandaran	Rp 1,860,591
	Kabupaten Indramayu	Rp 2,297,931
	Kabupaten Bandung	Rp 3,139,275
	Kabupaten Bandung Barat	Rp 3,145,427
	Kabupaten Sumedang	Rp 3,139,275
	Kota Cimahi	Rp 3,139,274
	Kota Depok	Rp 4,202,105
	Kota Bogor	Rp 4,169,806
	Kabupaten Sukabumi	Rp 3,028,531
	Kota Bekasi	Rp 4,589,708
	Kabupaten Karawang	Rp 4,594,324
	Kabupaten Purwakarta	Rp 4,039,067
	Kabupaten Subang	Rp 2,965,468

Sumber: <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jawa-barat>

Kurangnya pemahaman buruh khususnya perempuan, contohnya dalam cuti istilah haid jarang ada yang pakai cuti tersebut, walaupun serikat buruh sudah sepakat dengan pengusaha sesuai dengan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Kebanyakan buruh khususnya di Tasikmalaya sendiri ini bukan tertindas, melainkan menindaskan diri sendiri. Padahal sudah beberapa kali dinas tenaga kerja melakukan pelatihan dan pendidikan bagi buruh namun tetap saja ada yang tertindas istilahnya diskriminasi. Dalam hal ini serikat buruh mengupayakan memberikan kembali pemahaman dan hak-hak buruh. Untuk hak keadilan dalam bekerja yang wajib dimiliki oleh buruh dari pengusaha itu harus sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimana di Undang-Undang tersebut sebagian berisi tentang kesempatan dan perlakuan yang sama antara pekerja yang dimana setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan serta setiap pekerja buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Selanjutnya para pekerja/buruh juga berhak mendapatkan perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan kerja.

Dalam Sebagian contoh di pasal 67 ayat (1), pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai jenis dan derajat kecacatannya, perusahaan dilarang mempekerjakan anak kecuali bagi anak yang berumur 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan, kesehatan fisik, mental dan sosial. Dalam waktu kerja sesuai pasal 77 ayat (1), setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja antara 7 sampai 8 jam dan pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat seperti dalam waktu beribadah maupun makan dan cuti terhadap pekerja. Selanjutnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja tercantum dalam pasal 86 ayat (1) setiap pekerja buruh mempunyai hak untuk

memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk selanjutnya dalam pengupahan, pengusaha harus adil, yang dimanasetiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan seperti yang tercantum dalam pasal 88 ayat (1). Lalu untuk kesejahteraan dalam pasal 99 ayat (1) dan (2) setiap pekerja buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Banyaknya perusahaan yang melanggar hak-hak normatif, pemerintah ditekankan untuk terus berupaya menindaklanjuti para pengusaha yang melakukan pelanggaran hak-hak normatif buruh. Hak-hak normatif yang sering dilanggar oleh para pengusaha adalah persoalan jam kerja berlebih dan tidak dibayar sebagai upah lembur, karena yang sudah dikatakan sebelumnya dimana jam kerja itu antara 7 sampai 8 jam dan lebih dari itu wajib bayar upah lembur.

Pelanggaran ini sering ditemui dalam padat karya di perusahaan baru yang baru berjalan belum lama, belum mempunyai bayar tetap dan istilahnya dilindungi oleh pemerintah sehingga pemerintah tidak menindak tegas walau sudah ada laporan dari buruh yang dilanjutkan oleh serikat buruh dalam terciptanya perlindungan hak-hak buruh dan tetap terus diperjuangkan. Upaya yang sekarang dikedepankan oleh serikat buruh ini adalah bagaimana perusahaan menganggap buruh ini adalah mitra kerja dengan adanya aturan-aturan yang disepakati bersama dan menjalin kerjasama karena tujuan buruh dengan pengusaha itu sama,

pengusaha ingin maju, usahanya terus langgeng serta untung dan juga buruh agar terus bisa bekerja dan mempunyai penghasilan yang layak dan sejahtera.

Persoalan-persoalan di atas dapat dilihat bahwasanya masih banyak buruh yang jauh dari kata sejahtera, hubungan yang terjalin antara sebagian buruh dengan pengusaha masih ada yang kurang harmonis, menurut salah satu pekerja/buruh itu sendiri yang bekerja di pabrik produksi kain/pakaian di wilayah Kota Tasikmalaya memaparkan di dalam perusahaannya itu masih belum memiliki aturan-aturan tetap yang masih selalu berubah-ubah. Dalam hal penambahan jam kerja (lembur) terkadang tidak pernah di berikan upah lembur sama sekali bilamana targetan tidak bisa tercapai pada jam tertentu, sedangkan bila target terkejar pada jam tertentu atau tepat waktu upah lembur bisa diberikan, menurutnya ini sangat tidak adil karena sebagai pekerja/buruh sudah mengerjakan sesuai prosedur kerja. Jam kerja di perusahaan itu sendiri dimulai dari jam setengah 8 pagi sampai jam setengah 4 sore (7 jam kerja), kalau ada lembur (jam tambahan) biasanya sampai jam setengah 6 sore dihitung dari dua jam lembur.

Berbagai tuntutan berdasarkan tahun kemarin, Serikat Buruh bersama para buruh/pekerja menuntut pencabutan PP No 78 tentang pengupahan yang sampai sekarang belum dicabut dan masih berlaku, penghapusan sistem kontrak dan *outsourcing* dan serta tindak tegas perusahaan dan pengusaha yang tidak menjalankan hak-hak normatif buruh. Menurut salah satu pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut masih dirasa belum adanya perubahan yang maksimal karena kerja masih sistem kontrak. Dalam hak kepentingan terhadap buruh/pekerja yang diantaranya uang makan, premi, transportasi masih belum

terjamin dirasakan oleh salah satu pekerja yang bekerja di pabrik produksi pakaian tersebut.

maka dari itu serikat buruh sejahtera Indonesia terus berjuang demi memperbaiki hubungan pengusaha dengan buruh sebagai mitra kerja yang sudah seharusnya terjalin dengan baik. Baru-baru ini pemerintah juga mengeluarkan Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja yang dimana aturan baru tersebut dirasa sangat merugikan bagi pekerja/buruh, menurut Deni Hendra Komara, selaku ketua SBSI 1992 itu sendiri dengan adanya RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja ini merugikan bukan hanya untuk pekerja saja, melainkan terhadap masyarakat pada umumnya. Para buruh pun dalam menyikapi RUU tersebut, khususnya di Kota Tasikmalaya yaitu dengan aksi mengajukan penolakan, karena banyak hal yang didapat merugikan terhadap buruh/pekerja itu sendiri.

Bila di lihat dalam pergerakan yang di lakukan oleh organisasi ini semata-mata untuk melindungi hak-hak yang seharusnya di miliki sepenuhnya oleh para buruh yang bekerja demi kelangsungan hidup yang layak dan sejahtera. Keunikan yang dimiliki oleh serikat buruh ini adalah memiliki cerminan solidaritas dan kekuatan buruh yang berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam organisasi Serikat Buruh ini bergerak untuk mewujudkan buruh yang sejahtera, terdidik, terorganisasi serta menjunjung tinggi HAM dan Demokrasi, mewujudkan masyarakat adil dan makmur serta mendorong terciptanya pemerintah yang bersih, demokratis, dan berwibawa. Pentingnya penelitian dalam meneliti gerakan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini ialah pertama lokasi

penelitiannya yang terjangkau serta apakah dengan adanya gerakan dari organisasi SBSI 1992 ini apakah para buruh/pekerja dapat sejahtera seutuhnya khususnya yang berada di Kota Tasikmalaya ini dan juga bagaimana organisasi ini bergerak dalam memecahkan permasalahan antara buruh dengan pengusaha itu seperti apa, dengan demikian dalam hal ini berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut pada Sekretariat DPC SBSI 1992 Priangan Timur yang dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul : “Politik Perburuhan (Studi Tentang Gerakan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 terhadap kaum buruh di Kota Tasikmalaya)”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini, yaitu bagaimana gerakan SBSI 1992 dalam upaya menegakan kesejahteraan kerja buruh di Kota Tasikmalaya?

### **C. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah terkait gerakan SBSI 1992 dalam menyikapi Ruu Omnibus Law Cipta Kerja, mensejahterakan pekerja/buruh, dan mengatasi permasalahan antara buruh dengan perusahaan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui, bagaimana gerakan SBSI 1992 terhadap kaum buruh di Kota Tasikmalaya.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan pengembangan keilmuan terutama dalam hal politik perburuhan SBSI 1992 dalam gerakan mensejahterakan pekerja/buruh khususnya untuk peneliti dan civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Siliwangi. Kemudian dapat memberikan kontribusi dalam implementasi dari teori yang sudah ada sebelumnya, sehingga dapat bermanfaat bagi publik.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta manfaat bagi pembaca dan juga bagi pihak siapa saja yang mungkin membutuhkan informasi tentang politik perburuhan gerakan SBSI 1992 dalam upaya mensejahterakan keadilan kerja.