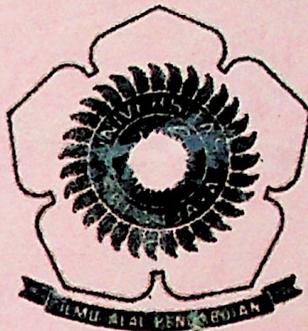


**STRATEGI PEMBERDAYAAN OLEH BURUH
CV. EROPA MEBEL PALEMBANG**

SKRIPSI

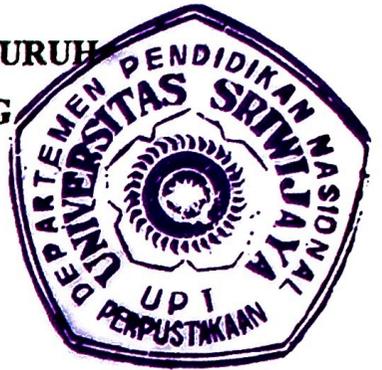


**Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

Oleh :

**FATKUROHMAN
NIM. 07013102026**

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2007**



**STRATEGI PEMBERDAYAAN OLEH BURUH
CV. EROPA MEBEL PALEMBANG**

SKRIPSI



**Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

Oleh :

**FATKUROHMAN
NIM. 07013102026**

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2007**

5
331
fat
S
2007

**STRATEGI PEMBERDAYAAN OLEH BURUH
CV. EROPA MEBEL PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi

Diajukan Oleh :

FATKUROHMAN
07013102026

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Inderalaya, April 2007

Dosen Pembimbing I

Drs. Yoyok Hendarso, MA
NIP. 131473349



Dosen Pembimbing II

Drs. Dyah Hapsari ENH
NIP. 131999050



**STRATEGI PEMBERDAYAAN OLEH BURUH
CV. EROPA MEBEL PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**FATKUROHMAN
NIM. 07013102026**

**Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji Pada Tanggal 10 Mei 2007
Dan Telah Dinyatakan Berhasil**

Susunan Dewan Penguji

Ketua

**1. Drs. Yoyok Hendarso, MA
NIP. 131473349**



Anggota

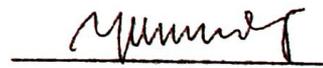
**2. Drs. Dyah Hapsari ENH
NIP. 131999050**



**3. Drs. Tri Agus Susanto, M.Si
NIP. 131126818**



**4. Yunindyawati, S.Sos, M.Si
NIP. 132255115**



**5. Drs. Mulyanto, MA
NIP. 131288647**



**INDRALAYA, MEI 2007
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
DEKAN,**

**DRS. SLAMET WIDODO, MS, MM
NIP.131467146**

MOTTO

Sesungguhnya Allah Tidak Akan Merubah Suatu Ummat (Kaum) Jika Mereka Sendiri Tidak Merubahnya (Q.S. Ar-Ra'du Ayat 11)

I Can If I Think Can: "Saya Bisa Jika Saya Berfikir Bisa"

Ku Persembahkan Kepada:

- 1. Allah Sebagai Rasa Syukur Kepada-Nya*
- 2. Ayah dan Bunda Karena Keringat Kerja Kerasnya*
- 3. Almamater Perjuangan*
- 4. Teman-Teman Perjuangan*
- 5. Calon Pendamping Hidup*

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih, Maha Penyayang. Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat-NYA serta limpahan nikmat yang diberikan kepada kita, Sholawat dan Salam semoga tercurahkan kepada junjungan umat Nabi Muhammad SAW, yang telah mengenalkan kita pada Ilahi Rabbi.

Skripsi berjudul “ **Strategi Pemberdayaan Oleh Buruh CV. Eropa Mebel Palembang** “ ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya serta merupakan hasil penelitian yang dilaksanakan penulis. Segala saran dan kritik akan penulis terima dengan tangan terbuka untuk kemajuan masa datang.

Dalam selesainya skripsi ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih setulusnya kepada ayah dan bunda atas do'a dan perhatian yang tak pernah putus atas dukungan moril dan material. Kepada pembimbing skripsi, Bapak Drs. Yoyok Handarso, MA dan Ibu Dra. Diah Hapsary ENH yang telah membimbing dengan sabar hingga selesainya skripsi ini, Ibu Dra. Yusnaini, M.Si selaku pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan kepada seluruh teman kuliah (Burman, Juned, Ivan, Anto, Endang, Andi, Beni, Emil, Eka, Riyan, Elen, Westi, Mia, Winda, Rema, Fuji, Kiki, Rika, Lely, Prima, Pusri, Dona) serta teman perjuangan di UKM LKM Unsri penulis ucapkan terimakasih atas masukannya, tidak lupa buat Aryani M (FH Unsri) terimakasih atas kesabarannya.

Semoga skripsi ini dapat memberikan masukan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terutama jurusan Sosiologi dan menambah khasanah berfikir penulis guna menunjang kompetensi ilmu pengetahuan. Akhir kata, penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya pada almamater semoga dapat menghasilkan manusia-manusia yang berkualitas. Dengan niat yang tulus penulis mohon maaf atas segala kesalahan, semoga pintu ampunan selalu terbuka untuk kita.

Inderalaya, 21 April 2007

Penulis,

ABSTRAK

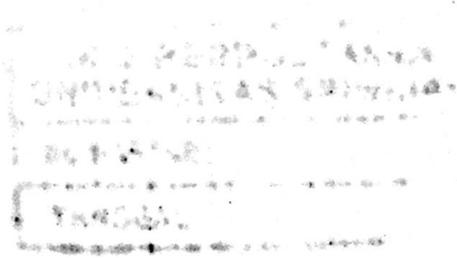
Penelitian ini berjudul “ Strategi Pemberdayaan Oleh Buruh CV. Eropa Mebel Palembang”. Permasalahan yang di angkat dalam penelitian adalah bagaimana strategi yang dilakukan oleh buruh CV. Eropa Mebel dalam memberdayakan diri untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh buruh CV. Eropa Mebel Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang dilakukan buruh CV. Eropa Mebel Palembang dalam memberdayakan diri untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi buruh di perusahaannya. Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah secara praktis melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan informasi kualitatif kepada buruh dan industri tentang permasalahan buruh serta strategi yang dilakukan buruh dalam mengatasi permasalahan tersebut. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pada ilmu – ilmu sosial, terutama sosiologi industri dalam penelitian yang berkaitan dengan permasalahan buruh dalam suatu industri

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan *Studi kasus*, menggunakan unit analisis yaitu individu. Penentuan informan di lakukan secara *purposive*. Proses analisis data di lakukan melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya stretegi yang dilakukan buruh CV. Eropa Mebel Palembang dalam memberdayakan diri sebagai upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi buruh CV. Eropa Mebel. Ketika dahulu tidak adanya kegiatan-kegiatan lain yang dilakukan buruh kecuali sebagai buruh CV. Eropa Mebel karena pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh. Namun kini para buruh CV. Eropa Mebel memiliki perubahan aktivitas yang berkaitan dengan profesinya diluar perusahaan. Persoalan ini dikarenakan kurang terjaminnya pekerjaan dan penghasilan yang dihasilkan para buruh di CV. Eropa Mebel yang diakibatkan oleh tidak kontinunya proyek perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, strategi yang dilakukan buruh CV. Eropa Mebel adalah meningkatkan dan mengelola kemampuan yang dimiliki tidak hanya sebatas di lingkungan perusahaan namun adanya pergeseran aktivitas yang tidak hanya berorinetasi pada perusahaan CV. Eropa Mebel untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, selain itu yang dilakukan adalah dengan mengembangkan akses dan adanya kerja sama dalam mengelola kemampuan buruh CV. Eropa Mebel Palembang.

Kata kunci : Strategi, memberdayakan diri, permasalahan buruh



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
LEMBAR PENGESAHAN
KATA PENGANTAR
ABSTRAK
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR SKEMA

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.4. Kerangka Pemikiran.....	11
1.5. Metode Penelitian.....	21
1.5.1 Jenis dan Sifat Penelitian.....	21
1.5.2. Strategi Penelitian.....	22
1.5.3. Lokasi Penelitian.....	23
1.5.4. Definisi Konsep.....	24
1.5.5. Informan.....	27
1.5.6. Data dan Sumber Data.....	28
1.5.7. Teknik Pengumpulan Data.....	29
1.5.8. Teknik Analisa Data.....	31
1.6. Sistematika Laporan.....	32

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	34
------------------------------	----



BAB III. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

3.1. Sejarah singkat perusahaan.....	43
3.2. Profil Perusahaan.....	44
3.2.1. Struktur perusahaan.....	44
3.2.2. Sarana dan prasarana.....	45
3.2.3. Produk	46
3.2.4. Jumlah Buruh.....	47
3.2.5. Kondisi sosial ekonomi buruh.....	47
B. Gambaran Umum Infoman Penelitian.....	52

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Motivasi dan Kesadarn Buruh CV. Eropa Mebel.....	56
B. Perubahan Perilaku.....	60
C. Kemampuan Sumber Daya Manusia.....	61
D. Strategi Buruh Dalam Memberdayakan Diri.....	72

BAB V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Upah Minimum Sektoral Sumatera Selatan.....	8
Tabel 2. Upah Buruh CV. Eropa Mebel berdasarkan jenis pekerjaan.....	9
Tabel 3. Rancangan operasional penelitian.....	25
Tabel 4. Daftar informan.....	28
Tabel 5. Daftar informan pendukung.....	28
Tabel 6. Jumlah buruh CV. Eropa Mebel.....	47
Tabel 7. Gambaran buruh CV. Eropa Mebel berdasarkan penghasilan...	49
Tabel 8 Gambaran buruh CV. Eropa Mebel berdasarkan pendidikan...	52
Tabel 9. Gambaran buruh CV. Eropa Mebel berdasarkan pekerjaan dan Tingkat pendidikan.....	52
Tabel 10. Gambaran informan berdasarkan pekerjaan dan pendidikan..	54
Tabel 11. Keadaan informan berdasarkan status.....	55
Tabel 12. Klasifikasi buruh CV. Eropa Mebel.....	60

DAFTAR SKEMA

Skema 01. Kerangka pemikiran penelitian.....	21
Skema 02 Struktur organisasi CV. Eropa Mebel.....	45
Skema 03. Alur jenjang buruh tukang CV. Eropa Mebel.....	72
Skema 04. Alur jenjang buruh finishing CV. Eropa Mebel.....	72
Skema 05. Alur pengaplikasian <i>skill</i> buruh CV. Eropa Mebel.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pemberdayaan (*empowerment*) sangat erat kaitannya dengan pembangunan karena mempunyai kaitan dalam upaya atau usaha untuk mewujudkan suatu visi untuk mencapai tujuan, dan dalam kenyataannya memberikan kontribusi atau arah dalam pembangunan. Maka pemberdayaan erat kaitannya dengan konsep pembangunan. Pembangunan selama ini dianggap sebagai sarana pembebasan manusia dari kemiskinan, dan kata pembangunan telah cenderung menjadi mitos dan mengalami sakralisasi (Heru Nugroho, 2000 : 35). Pembangunan sebagai suatu kegiatan nyata dan terencana terjadi serta dilakukan setiap negara, dalam rangka untuk membenahi nasib bangsa dalam arti membangun negara dan kehidupannya.

Pembangunan sukar untuk digambarkan karena memang banyak sekali perspektif dengan berbagai definisi yang berusaha menjelaskan mengenai pembangunan itu sendiri. Kesulitan dalam mendefinisikan pembangunan sering kali terjadi. Pembangunan dalam pengertian sederhana, dapatlah didefinisikan perubahan sosial dari kondisi tertentu ke kondisi yang lebih baik. Seolah-olah tersembunyi “nilai kebaikan” dibalik pelaksanaan pembangunan. Karena tujuan dan anggapan dasarnya adalah baik maka proses pembangunan mengizinkan pengorbanan-pengorbanan berbagai dimensi kemanusiaan.

Penggunaan makna yang luas terhadap istilah pembangunan atau *development* sebagai suatu kerangka berfikir yang konseptual atau *conceptual framework* digunakan untuk menyebut perubahan pada tingkat individual, institusional, nasional dan internasional dan juga untuk menyebut kemajuan atau *progress*. Istilah *development* sering diartikan berbeda oleh para pakar. Ada mengartikan bahwa *development* merupakan pembangunan, namun ada yang menyebutkan pengembangan. Hal ini tentunya bukan menjadi permasalahan karena mempunyai substansi makna yang sama. Rostow (1960) mengemukakan bahwa pembangunan atau *development* menjadi sinonim dengan pertumbuhan (*growth*) dan perubahan sosial yaitu sebagai proses evaluasi perjalanan dari tradisional ke modern. Asumsinya adalah bahwa semua masyarakat termasuk masyarakat barat pernah mengalami *traditional* dan akhirnya menjadi *modern*. Pembangunan (*Development*) akan berjalan secara hampir otomatis melalui akumulasi modal atau tabungan dan investasi. (Isbandi Rukminto Adi, 2003: 4-5)

Berikut ini adalah definisi umum tentang pembangunan (Everent M. Rogers, 1976: 162-164)

Pembangunan sebagai suatu proses partisipasi disegala bidang dalam perubahan sosial dalam suatu masyarakat, dengan tujuan membuat kemajuan sosial dan material (termasuk pemerataan, kebebasan serta berbagi kualitas lainnya secara lebih besar) bagi sebagian besar masyarakat dengan kemampuan mereka yang lebih besar untuk mengatur lingkungannya.

Pengertian diatas, dapat Disimpulkan bahwa esensi dari pembangunan adalah adanya konsep perubahan itu sendiri. Salah satu untuk mencapai perubahan

dilakukan dengan cara pemberdayaan. Tentunya perubahan yang bersifat *progress* dan bukan sebaliknya.

Secara khusus mengenai pemberdayaan (*empowerment*), Shardlow (1998) menjelaskan bahwa pemberdayaan pada intinya membahas bagaimana individu, kelompok ataupun komunitas berusaha mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan untuk membentuk masa depan sesuai dengan keinginan mereka "*such a definition of empowerment is centrally about people taking of their own lives and having the power to shape their own future*" (Isbandi, 2003: 54). Masyarakat beserta kebudayaan yang ada didalamnya senantiasa akan mengalami perubahan, baik perubahan yang terjadi secara cepat maupun lambat. Perubahan-perubahan ini dianggap sesuatu yang wajar karena pengetahuan dan keadaan fisik masyarakat akan berkembang. Perubahan secara cepat menjadi tidak wajar apabila kemampuan masyarakat dengan pengetahuan yang ada tidak dapat memahami perubahan gejala sosial yang ada.

Perubahan yang berjalan dengan cepat umumnya disebabkan karena adanya program pembangunan yang diterapkan dalam kehidupan yang merubah kebiasaan sehari-hari. Atau juga ada komuniti-komuniti lain yang hidup dalam areal bersama sebagai suatu masyarakat yang berbeda pola hidup antar masing-masing komuniti. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mengakibatkan masalah-masalah sosial.

Hal inilah yang diperlukan sebuah tujuan (*Goals*) dari pemberdayaan (*empowerment*) sebagai wujud proyeksi terjauh dari harapan dan ide-ide manusia, komponen-komponen dari yang terbaik dan yang mungkin, atau masyarakat ideal

terbaik yang dapat dibayangkan. Terkait dengan isu pemberdayaan maka perlu intervensi sosial guna meningkatkan taraf hidup masyarakat, intervensi di level (tingkat) mikro (individu, keluarga dan kelompok) dan makro (Komunitas dan organisasi).

Adapun target dari pemberdayaan merupakan tujuan-tujuan yang dirumuskan secara konkret, dipertimbangkan secara rasional dan dapat direalisasikan tidak sebatas teknologi dan sumber-sumber yang tersedia, yang ditegaskan sebagai aspirasi antara suatu situasi yang ada dengan tujuan akhir pemberdayaan.

Dibelahan dunia ketiga terutama negara berkembang sebagian buruh dalam kondisi kehidupan yang menyedihkan baik dalam tingkat kesejahteraan. Negara Indonesia merupakan contoh yang paling ideal dan sangat menarik untuk dikaji, kemiskinan kembali ramai diperdebatkan setelah Presiden Susilo Bambang Yudhoyono memaparkan penurunan tingkat kemiskinan dari 23,4% pada tahun 1999 menjadi 16% pada 2005. Padahal saat ini banyak masalah sangat berkaitan dengan kemiskinan seperti aksi buruh karena PHK (pemutusan hubungan kerja) akibat kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM). Hasil survei sosial ekonomi nasional (Susenas) tahun 2006 menunjukkan adanya kenaikan angka kemiskinan dari 15,97% tahun 2005 menjadi 17,75% tahun 2006 dari 222 juta penduduk Indonesia (Jurnal Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Oktober 2006: 3).

Hal inilah yang menjadi indikator masih lemahnya program pemberdayaan untuk masyarakat. Kecenderungan ini dapat menimbulkan masyarakat mempunyai kualitas hidup sosial ekonomi yang lemah sehingga mengakibatkan

situasi persaingan bebas yang kejam, yang menurut Marx dapat mematikan golongan kelas bawah dan pada akhirnya akan merusak perkembangan kemajuan negara. Suatu hal yang keliru apabila diasumsikan bahwa suatu negara yang memiliki paradigma investasi besar-besaran oleh segelintir orang akan dapat mempunyai akses yang besar dalam masyarakat dan pembangunan karena kenyataannya terdapat peralihan modal besar-besaran untuk kepentingan kaum kapital tanpa melihat perlawanan sosial terutama buruh yang merupakan bagian dari masyarakat.

Fokus utama negara berkembang pada umumnya dalam upaya pemberdayaan adalah pemberdayaan yang terpusat pada kemiskinan. Berbagai ahli berpendapat bahwa kemiskinan merupakan tujuan pembangunan, namun dapat diketahui bahwa kemiskinan tidak hanya mencakup aspek ekonomi namun aspek lain seperti sosial, budaya dan agama serta lainnya.

Di era orde baru hingga sekarang Indonesia melakukan pemberdayaan pertanian, namun perlahan beralih kepada pembangunan Industri. Perubahan inilah yang menjadi permasalahan tersendiri bagi masyarakat Indonesia dan negara berkembang lainnya. Kematangan masyarakat belum mampu untuk menerima kehadiran Industrialisasi. Kehadiran industrialisasi tidak sebanding dengan permasalahan sosial seperti kemiskinan dan pengangguran. Yang ada adalah munculnya jasa dan industrialisasi menimbulkan permasalahan baru dalam masyarakat.

Paling ekstrim adalah munculnya gejolak buruh menjadi pandangan umum pada era industrialisasi. Hal ini terjadi dalam rangka mencari solusi permasalahan

buruh. Permasalahan ini memunculkan resolusi dalam dunia industri, yang dinamakan pemberdayaan buruh. Pemberdayaan di lingkungan industri dapat dilakukan melalui cara *tripartid* yaitu forum komunikasi, kerja sama dan konsultasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang terdiri dari pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah. *Bipartid* yaitu forum komunikasi, kerja sama dan konsultasi yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang terdiri dari organisasi pengusaha dan buruh (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Istilah *monopartid* merupakan ungkapan untuk menjelaskan bahwa pemberdayaan oleh buruh (ketenagakerjaan) juga dapat dilakukan oleh buruh (memberdayakan diri), perusahaan dan serikat buruh berdasarkan konsep pemberdayaan yang jelaskan oleh Shardlow.

CV. Eropa Mebel merupakan perusahaan formal menengah yang terdaftar secara legal. Perusahaan ini bergerak dibidang supplier furniture dan kontraktor untuk instansi pendidikan dan perkantoran yang merupakan mitra proyek pemerintah dalam penyediaan perlengkapan furniture instansi perkantoran pemerintah di wilayah Sumatera Selatan dan mitra swasta dalam menyediakan berbagai jenis mebel perkantoran swasta di wilayah Sumatera Selatan bahkan ada diluar wilayah Sumatera Selatan. Berdasarkan wawancara sementara yang dilakukan peneliti terhadap buruh, menggambarkan bahwa sebagian besar buruh direkrut berdasarkan rasa pertemanan (kekeluargaan) sesama buruh itu sendiri dengan persetujuan dan kebutuhan perusahaan bukan melalui mekanisme perekrutan yang seharusnya. Akibatnya menurut buruh, ketika terjadi penurunan proyek yang dikerjakan, perusahaan mengurangi jumlah buruh sehingga sangat

sedikit ditemukan konflik bahkan lebih banyak buruh yang mundur bekerja sementara di perusahaan ini dengan sukarela.

Keadaan ini menggambarkan bahwa buruh Eropa Mebel lemah akan posisi tawarnya terhadap perusahaan karena lemahnya perjanjian antara buruh dengan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan jaminan pekerjaan secara kontinu. Tidak hanya itu, buruh juga mengatakan ketika proyek yang didapat perusahaan mengalami penurunan, perusahaan sering kali menganjurkan sebgaiian buruh yang ada untuk tidak bekerja sementara, serta akan dipanggil kembali ketika keadaan perusahaan mendapatkan proyek yang memadai. Metode pengupahan perusahaan dengan mekanisme harian dan borongan yang dibayarkan dalam tiap satu minggu mempermudah perusahaan untuk meliburkan buruh bila jumlah proyek tidak sebanding dengan jumlah buruh. Perlu diketahui jumlah buruh yang dimiliki Eropa Mebel saat ini adalah 25 orang dari 50 buruh yang ada sebelum tahun 1999. Mereka pun tidak seluruh buruh aktif berkerja dalam kurun waktu tertentu, hal ini dikarenakan perusahaan tidak banyak mendapatkan proyek. Selain itu, telah berdirinya perusahaan baru sejenis sehingga mengakibatkan adanya persaingan proyek bagi perusahaan Eropa Mebel. Keadaan ini sangat berbeda jika dibandingkan ketika dimasa jayanya perusahaan tersebut pada kurun waktu tahun 1990 hingga tahun 2000 jumlah buruh mencapai 50 orang. Dan menjadi perusahaan yang memiliki teknologi terlengkap dibidang pengadaan furniture untuk instansi pendidikan di wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Dalam wawancara sementara juga digambarkan tentang besarnya upah yang diperoleh mereka saat ini, rata-rata saat ini buruh harian mendapatkan upah

harian sebesar Rp. 25.000,- atau Rp. 150.000,- setiap minggunya (6 hari kerja) atau Rp. 600.000,- perbulanya. Jika dilihat besarnya gaji, tentunya dibawah upah minimum sektoral industri pengolahan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2006 sebesar Rp. 620.000,- dan hampir setara dengan upah minimum provinsi 2006 sebesar Rp. 604.000,- (Disnakertran, 2006) dan sangat jauh jika dibandingkan upah minimum sektoral provinsi tahun 2007. Agak lebih baik keadaanya jika dibandingkan dengan buruh ahli (tukang), karena penghasilannya ditentukan berdasarkan harga satuan barang yang dibuat, namun jumlah tukang tidak sebanyak buruh harian. Mereka mengaku perminggu upahnya mencapai Rp. 250.000,- hingga 300.000,- atau Rp.1000.000,- hingga Rp. 1.200.000,- perbulannya dalam keadaan proyek perusahaan stabil. Ketika keadaan proyek perusahaan menurun para tukang mengaku pernah beralih menjadi buruh harian atau meliburkan diri hingga proyek yang selanjutnya ada.

Tabel 01. Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2007

NO	SEKTOR	UMS/BULAN(Rp)
1	Pertanian, peternakan, kehutanan, perburuan dan perikanan	720.000,-
2	Pertambangan dan penggalian	800.000,-
3	Industri pengolahan	720.500,-
4	Listrik, gas dan air	850.000,-
5	Bangunan	875.000,-
6	Perdagangan besar, eceran dan rumah makan serta hotel	763.000,-
7	Angkutan pergudangan dan komunikasi	720.000,-
8	Keungan, asuransi, usaha persewaan	790.250,-
9	bangunan, tanah dan jasa perusahaan lainnya	735.750,-

Sumber: Disnaker Provinsi Sumatera Selatan dalam Sumatra Ekspres 8/12/06

Tabel 02. Upah buruh Eropa Mebel berdasarkan jenis pekerjaannya

No	Jenis pekerjaan	Besaran upah/Minggu (Rp)
1	Buruh Tukang	250.000 – 300.000,-
2	Buruh Finishing	150.000 – 180.000,-
3	Buruh Bebas	120.000 – 150.000,-

Sumber: Data Primer

Berdasarkan observasi sementara keadaan kehidupan buruh Eropa Mebel dapat digambarkan mayoritas memiliki tempat tinggal permanen, kendaraan bermotor, fasilitas elektronik dan mampu menyekolahkan anak hingga SLTA bahkan ada yang dapat menyekolahkan hingga perguruan tinggi. Selain itu mereka mengaku mempunyai kiat-kiat untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi buruh CV. Eropa Mebel dan mereka telah terbiasa dengan keadaan ini. Gambaran ini menunjukkan bahwa buruh Eropa Mebel mempunyai usaha untuk memberdayakan diri mereka dalam menghadapi permasalahan. Observasi juga mendapatkan gambaran bahwa tidak sedikit dari mereka yang mempunyai pekerjaan dan usaha sampingan diluar perusahaan seperti reparasi mebel. Hal inilah yang menarik untuk diteliti secara mendalam tentang upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh buruh tersebut dalam menghadapi masalah yang dihadapi buruh Eropa Mebel Palembang. Bagaimana buruh memberdayakan diri sesuai dengan kemampuan, kelebihan, kekurangan yang ada pada buruh untuk melakukan inisiatif memperoleh hak-haknya yang seharusnya didapat dari perusahaan.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Jika dilihat dari latar belakang masalah diatas, CV. Eropa Mebel merupakan salah satu industri yang saat ini tidak terlepas dari persoalan buruh. Buruh mengharapkan jaminan ekonomi yang jelas seperti upah terpenuhi dalam setiap bulannya, upah sesuai standar hidup (UMS provinsi) dan jaminan tetap pekerjaan seperti tetap ada pekerjaan dalam setiap minggunya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap buruh, dapat diperoleh data bahwa buruh finishing mendapatkan upah Rp. 150.000, perminggu (6 hari kerja) dalam kondisi pekerjaan penuh dan stabil, sedangkan tukang mendapatkan upah Rp. 250.000,- hingga Rp. 300.000,- perminggu juga dalam kondisi pekerjaan normal. Ketika proyek perusahaan sedikit maka mereka ada yang meliburkan diri atau diliburkan sementara oleh perusahaan.

Dengan berbagai permasalahan yang dihadapi buruh di CV. Eropa Mebel ini, peneliti memiliki asumsi sementara bahwa buruh mempunyai strategi dalam memberdayakan diri untuk menghadapi permasalahan tersebut. Berdasarkan wawancara sementara bahwa mereka mengakui telah terbiasa dengan keadaan ini dan rata-rata memiliki cara atau kiat untuk menghadapi permasalahan tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang strategi buruh CV. Eropa Mebel dalam memberdayakan diri untuk menyelesaikan permasalahan buruh CV. Eropa Mebel alami. Pertanyaan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah strategi buruh CV. Eropa Mebel Palembang dalam memberdayakan diri?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara kualitatif bentuk-bentuk strategi buruh CV. Eropa Mebel Palembang dalam memberdayakan diri.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi masukan dan tambahan informasi pada buruh dan industri CV. Eropa Mebel Palembang agar lebih aktif dan berperan dalam memperhatikan kehidupan buruh.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang teori-teori sosiologi, terutama yang berkaitan langsung dengan pemberdayaan buruh di sebuah industri.

1.4. KERANGKA PEMIKIRAN

Penanganan permasalahan perburuhan dilihat dalam hubungan yang menekankan kemitraan atau keharmonisan antara pengusaha dan buruh. Kedua belah pihak sama-sama memelihara keutuhan perusahaan. Ternyata hubungan kemitraan yang selalu didengungkan harus tercabut dengan munculnya pemogokan dan demonstrasi semakin lama semakin meningkat. Perkembangan

untuk penanganan masalah perburuhan belakangan ini menarik untuk direfleksikan. Terutama yang berkaitan dengan perbaikan nasib buruh yang selama ini disebut-sebut telah dieksploitasi oleh pemilik modal guna meningkatkan keuntungan material tanpa melihat apakah buruh telah diperlakukan secara layak oleh industri. Oleh karena saat muncul pemberdayaan dalam menyelesaikan permasalahan buruh

A. Buruh dan Aspirasi Buruh

Buruh dalam pengertian Marx adalah golongan proletar atau tertindas yang mempunyai tugas mengembangkan kekayaan bagi kaum kapital atau pemilik modal (borjuis). Karena sebagai kelompok tertindas maka perlu adanya perjuangan kaum buruh agar keluar dari ketertindasan (Ken Budha Kusumandaru, 2003, 141). Buruh sebagai kelompok yang termarginalkan timbul karena adanya haknya yang terabaikan sedangkan kewajibannya sebagai tenaga kerja selalu dituntut. Hal inilah yang diinginkan buruh perlu adanya perbaikan yang diberikan oleh perusahaan. Keadaan ini tercermin dalam permasalahan buruh CV. Eropa Mebel Palembang yang kini menginginkan ketersediaan proyek dari perusahaan secara kontinu, karena penghasilan buruh dalam setiap minggunya tergantung proyek tersebut. Namun, keinginan mereka tidak selalu ditepati perusahaan sebagai bentuk diberdayakannya buruh oleh perusahaan. Sehingga keadaan ini menuntut adanya buruh untuk berusaha memberdayakan diri dalam memenuhi kebutuhannya.

Selig Perlman juga mengungkapkan *kesadaran akan kelangkaan* dipihak buruh. Suatu perasaan bahwa kesempatan kerja merupakan komoditi terbatas dan langka yang harus dilindungi dengan cara bagaimanapun juga. Kenyataannya memang pekerjaan langka, kesempatan ekonomi bagi buruh sangat terbatas. Kesadaran akan kelangkaan ini mengakibatkan berkembangnya gerakan serikat buruh yang menginginkan diberdayakannya buruh. Pada hakekatnya kesadaran akan kelangkaan melahirkan suatu keinginan dalam diri buruh untuk “memiliki” komoditi yang mahal dan langka ini (Eugene V. Schneider (1986:405) Oleh kerana itu buruh berusaha untuk mendapatkan komoditi ini untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila perusahaan yang seharusnya selalu menyediakan (memberdayakan) dengan ketersediaan pekerjaan secara kontinu tidak terpenuhi, maka jalan yang harus dilakukan buruh adalah berusaha memberdayakan diri untuk mendapatkan jaminan ekonomi.

Secara umum buruh memiliki aspirasi yang berkaitan dengan perannya. Ada 6 kategori umum aspirasi buruh yang terdapat dalam tujuan-tujuan. menurut Eugene V. Schneider (1986:217-227) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan komunitasnya

Buruh ingin memainkan peran terhormat dalam komunitasnya, menjadi anggota yang berfungsi efektif dalam komunitasnya. Dengan alasan ini ingin memilih pekerjaan yang membuatnya jadi orang penting. Dalam masyarakat keberhasilan ekonomi memberi arti penting guna peningkatan harga diri atau status sosialnya. Untuk mendapatkan pengakuan semacam ini buruh harus mempunyai pekerjaan yang baik dalam perusahaan yang baik. Buruh ingin menjadi seorang “pembeli”, seseorang yang mampu membelanjakan uang dalam komunitasnya; ia ingin dikenal dengan sebagai orang yang mampu menghadapi “masa darurat”, seorang “pemberi nafkah yang baik” yang memberikan standar hidup yang layak kepada keluarganya. Pencapaian rasa harga diri status ini tergantung pada kemampuannya untuk mengintegrasikan diri kedalam kehidupan ekonomi komunitasnya.

2. Jaminan Ekonomi

Tujuan konstan dan tidak berubah adalah jaminan ekonomi. Bagi buruh jaminan ekonomi berarti upah yang cukup tinggi, teratur untuk memberikan standar hidup yang wajar dan bisa disisihkan untuk keperluan yang lain seperti biaya sakit, dana hari tua serta keperluan pendidikan lebih baik kepada anak-anaknya. Dikaitkan dengan CV. Eropa Mebel yang berkarakter pekerjaan yang beorientasi proyek maka untuk mendapatkan jaminan ekonomi maka perusahaan harus dapat menyediakan proyek kepada buruh. Namun, bila proyek perusahaan tidak teratur maka buruh untuk menadapatkan jaminan ekonomi harus mampu untuk memberdayakan diri guna mencapai tujuannya.

3. Kondisi Kerja yang baik

Yang dimaksud dalam kondisi kerja yang baik disini adalah pekerjaan teratur, pimpinan yang aspiratif, kesempatan untuk maju, gaji atau upah tinggi, kesempatan menggunakan gagasan sendiri, kesempatan mempelajari suatu pekerjaan, kesempatan menunjukkan kelebihan, bekerja dengan orang-orang "high class", manajemen berminat dan mengenal setiap pribadi, tindakan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta kebebasan organisasi.

4. Mengatur Urusan Pribadi

Yang dimaksud disini adalah kebebasan pribadi "mengatur urusan sendiri". Tujuan ini direfleksikan sebagai ketidakberdayaan buruh, karena selalu digerakan sepenuhnya oleh manajemen. Jadi tidak mengherankan buruh itu sangat mendambakan kebebasan pribadi, kebebasan pribadi telah memainkan peran yang sangat penting dalam sejarah buruh. Entah melalui usaha pribadi atau usaha sosial serta pembinaan lainnya yang dapat meningkatkan daya buruh.

5. Waktu Senggang dan Bersenang-Senang

Persoalan ini merupakan tujuan aspirasi buruh yang sangat penting. Karena mencerminkan keadaan baik bagi dirinya karena mendambakan hidup yang lebih ringan, lebih bahagia dan santai, kesempatan untuk interaksi sosial (mempererat persahabatan), mengembangkan hobi dan perjalanan.

6. Mengerti kekuatan-kekuatan yang menguasai

Dipandang dari segi perjuangan buruh untuk kebebasan pribadi bila berusaha untuk menemukan kekuatan-kekuatan yang menguasai dirinya. Hal ini untuk menjawab berbagai masalah yang berkaitan dengan buruh. Sebelum diri sendiri, pers dan radio, partai-partai politik, buruh dan manajemen, kaum liberal dan kaum konservatif saling bersaing satu sama lain untuk mengetahui permasalahannya menurut versi mereka masing-masing. Dari sumber-sumber inilah, disamping itu dari pengalaman dirinya sendiri, ia berusaha membuat gambaran yang masuk akal tentang dunianya guna menyelesaikan permasalahan buruh tersebut.

B. Strategi dan Pemberdayaan Diri

Friedrich Naumann menjelaskan strategi sebagai suatu cara atau langkah dalam mencapai tujuan. Strategi dirumuskan karena adanya analisis situasi yang berkembang dalam suatu komunitas. Situasi digambarkan sebagai suatu masalah yang dialami komunitas sehingga membutuhkan jalan untuk keluar dari permasalahan (Friedrich Naumann, 2000: 13). Strategi merupakan bentuk perencanaan dan aksi yang digunakan untuk mendapatkan yang diinginkan.

Konsep strategi pemberdayaan secara khusus telah diungkapkan oleh Mark G Hanna dan Buddy Robinson (1994), dalam *Strategis For Community Empowerment: Direct action and transformatif approaches to social change practice*, khususnya mengkaji strategi pemberdayaan serta faktor-faktor determinan yang mempengaruhi. Strategi tersebut dibagi tiga yaitu:

1. Strategi tradisional; menyarankan agar mengetahui dan memilih kepentingan terbaik secara bebas dalam berbagai keadaan. Komponen strategi ini meliputi : *pertama*, Teori yang diartikan sebagai upaya yang menghidupkan kembali teori dan praktik sebagai dasar dalam observasi sistematis penelitian kualitas dan gambaran, dengan kekuatan terhadap kritik praktis dan konvensional. *Kedua*, Politik ideologi yang diartikan seperangkat ide atau kekhususan definisi realita yang muncul dari atau melekat pada kepentingan yang sangat kuat. Sebagaimana akibat dari kekuatan ideologi, praktisi perubahan sosialpun ditekankan untuk menentang sistem dan upaya meraih sukses dalam sistem perubahan. *Ketiga*, *Power* yang diartikan sebagai kemampuan untuk mendapatkan

atau menempatkan tujuan. Didalam *power* ada kekuatan yang lebih dari sekedar ketakutan terhadap sanksi. Satu sisi, *power* bertindak sebagai orang yang memiliki wewenang sedangkan lainnya bersikap tunduk. Didalam konflik misalnya siapa yang memenangkan keputusan biasanya akan menjadi pemenang. *Keempat*, *Interest* atau kepentingan yang diartikan keuntungan pertimbangan individu atau kelompok. *Kelima*, *informed consent* yang diartikan sebagai komponen *power* yang memberikan izin kepada seseorang untuk melakukan suatu ide atau hal untuk melakukan tugas sistem politik. Sistem ini membawa seseorang pada pemahaman kebebasan, kemudian disebut proses pemberdayaan.. *Keenam*. *Oppositional community* yang diartikan bagian yang dipertimbangkan dari bagian kerangka kerja praktik perubahan. Oposisi komunitas berkaitan erat dengan apa yang dipertanggungjawabkan dan keadaan ini berhubungan langsung antara kedekatan kerja sama antara individu, keluarga dan kelompok dengan masyarakat transformatif.

2. Strategi *direct action*; membutuhkan dominasi kepentingan yang dihormati semua pihak yang terlibat, dan dipandang dari sudut perubahan yang mungkin terjadi. Komponen strategi *direct action* meliputi: *pertama*, Konsep yaitu karakteristik dari beberapa praktik pengalaman. Hal ini dijadikan suatu dasar bahwa praktik perubahan dapat berhasil jika menggunakan konsep, dan apa yang akan dikerjakan (*action*). *Kedua*, Visi yang memberikan gambaran dalam pilihan dan strategi. Tanpa visi jelas banyak terjadi perubahan-perubahan dalam aturan dan strategi. *Ketiga*,

Power yang diartikan sebagai kemampuan bertindak untuk mencapai tujuan. *Keempat*, ketegangan dan konflik yang diartikan keadaan yang menitikberatkan pada peningkatan kemampuan drama, antagonisme antara dua sisi ketegangan. Dan konflik sangat strategis untuk sebuah siasat dalam perencanaan perubahan selama ketegangan dan konflik berlangsung. *Kelima*, politisasi kesadaran masyarakat dan isu-isu menjadi upaya transformasi dalam diri masyarakat mengenai sikap hidup. *Keenam*, kepemimpinan yang akan menjawab arah perubahan sehingga memerlukan hubungan dan komunikasi dengan akar rumput sebagai wujud kekuatan publik. *Keenam*, *Self interest* yaitu kepentingan individu yang muncul dalam sebuah masyarakat. Kepentingan sangat erat dengan strategi perubahan sosial dan hubungan manusia. Isu yang berkembang akan disesuaikan dengan nilai-nilai kepentingan pribadi.

3. Strategi *transformatif*, menunjukkan bahwa pendidikan massa dalam jangka panjang. Ada beberapa komponen dalam strategi ini, meliputi: *Pertama*, *Skill*, yang merupakan kemampuan melakukan tugas dengan baik. Hal ini memerlukan perhatian khusus dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. *Kedua*, perencanaan dengan menggunakan strategi seperti halnya penggunaan jaringan komunikasi. *Ketiga*, pengembangan diri, seperti halnya pertemuan-pertemuan pengetahuan, mempererat hubungan *relation* dan lainnya. *Keempat*, politik dan teknik yaitu analisis kekuatan dan upaya mengembangkan diri.

Perihal pemberdayaan Shardlow (1998), mengemukakan tentang konsep pemberdayaan (*empowerment*), menurutnya pemberdayaan adalah suatu upaya individu, kelompok ataupun komunitas berusaha mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan untuk membentuk masa depan sesuai dengan keinginan mereka (*suck a definition of empowerment is centrally ababout people taking control of their own lives and having the power to shape their own future*). Dalam kesimpulannya, Shardlow menggambarkan bahwa pemberdayaan sebagai suatu gagasan tidaklah jauh berbeda dengan gagasan Biestek (1961) yang dikenal dibidang Pendidikan Ilmu Kesejahteraan Sosial dengan nama *Self-Determination*, yang dikenal sebagai salah satu prinsip dalam bidang pekerjaan sosial dan kesejahteraan sosial. Prinsip ini pada intinya mendorong klien untuk menentukan apa yang harus ia lakukan dalam kaitan dengan upaya mengatasi permasalahan yang ia hadapi. Sehingga klien mempunyai kesadaran dan kekuasaan penuh dalam membentuk hari depannya (Isbandi, 2003:54-55). Aliran psiko-sosiologis menjelaskan masa depan sebagai bentuk kebutuhan yang harus dicapai seperti yang diungkapkan oleh A. H Maslow bahwa ada suatu aturan prioritas dalam pemenuhan kebutuhan manusia. Apabila kebutuhan manusia yang lebih mendasar tidak terpenuhi maka taraf kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan dikejar manusia (Soerjono Soekanto, 1987:14).

Dasar konseptual memberdayakan diri dikemukakan oleh Aileen Mitchel Stewart (1998) yang menjelaskan tentang pemberdayaan dan pemberdayaan diri. Pemberdayaan menurutnya adalah cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan dari orang lain. Pemberdayaan diri



adalah suatu dorongan dan upaya untuk menggunakan inisiatif sendiri dalam mengolah kemampuan untuk mendapatkan yang terbaik dari kita sendiri (Aileen Mitchel Stewart, 1998: 23&37). Suatu pemahaman situasi yang sedang terjadi sehubungan dengan suatu masalah sehingga seseorang mampu menganalisis diri sendiri mengenai permasalahan yang dihadapinya. Analisis realitas harus dilakukan untuk dapat memutuskan sendiri apa kebutuhan dan pengalaman yang penting baginya dan bukan diputuskan oleh orang lain sehingga mampu mengambil tindakan sendiri untuk kebaikan dirinya.

Kesadaran akan pemberdayaan tidak mutlak atas dasar intervensi sebagai suatu pembinaan namun dapat melalui suatu keadaan dimana kesadaran psikologis secara individual akan kebutuhan serta pengalaman sehingga mempunyai tindakan untuk keluar ketidakberdayaan dan intervensi yang seharusnya mempunyai andil melalui pembinaan pendampingan guna membantu keluar dari ketidakberdayaan ternyata tidak ditemukan. Suatu proses dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi inilah yang disebut dengan memberdayakan diri.

Secara spesifik Soeharsono Sagil (1994:23) dalam bukunya *Pembangunan Manusia Karya* memberikan penjelasan tentang suatu upaya membangun manusia secara berdaya guna yang mengarah kepada perubahan sikap, kemampuan serta kecakapan dari keterbelakangan. Adapun unsur yang diharapkan didalamnya adalah sebagai berikut:

1. Adanya minat dan keinginan, dalam artian adanya kesadaran untuk berubah dan ingin hidup lebih baik.
2. Pendidikan terarah dan terencana dalam artian kemampuan sumber daya manusia (*skill*).

3. Motivasi, dalam artian mempunyai tujuan dan target yang diharapkan
4. Timbulnya partisipasi aktif, dalam artian adanya aksi atau kegiatan yang dilakukan mewujudkan tujuan
5. Produktivitas dalam artian menghasilkan barang atau jasa serta ide-ide baru.

C. Industri

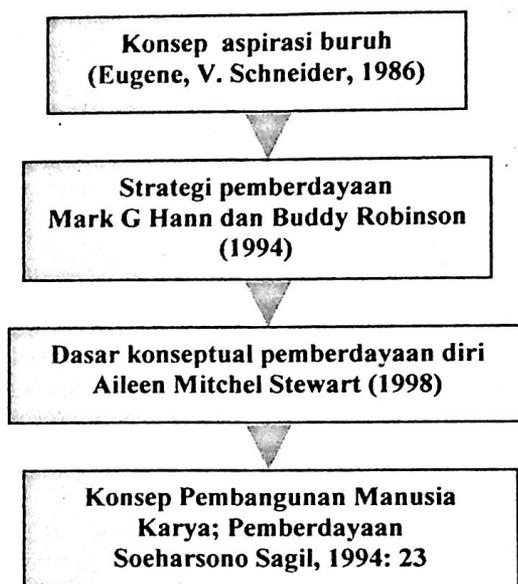
Berkaitan dengan industri, Bintari (1996) menjelaskan bahwa industri adalah suatu usaha yang dilaksanakan untuk menghasilkan suatu produk dengan tujuan mendapatkan keuntungan (Laba). Berdasarkan legalitas industri dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1. Industri formal adalah industri yang memiliki badan usaha atau badan hukum sebagai perwujudan pengorganisasian lembaga yang teratur dan terorganisir, seperti PT dan CV.
2. Industri informal adalah industri yang tidak memiliki badan usaha atau badan hukum sebagai perwujudan pengorganisasian lembaga.

Sedangkan berdasarkan jumlah tenaga kerja, industri dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

1. Industri kecil adalah industri yang jumlah tenaganya kurang dari 20 orang.
2. Industri menengah adalah industri yang jumlah tenaganya antara 20 sampai dengan 99 orang.
3. Industri besar adalah industri yang jumlah tenaganya lebih dari 100 orang (Departemen Transmigrasi dan Ketenagakerjaan RI dalam Bintari, 1987).

**Skema 01. Kerangka Pemikiran Penelitian
Pemberdayaan Buruh di Industri**



1.5. METODE PENELITIAN

1.5.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran dan pemahaman tentang usaha buruh dalam memberdayakan diri yang dilakukan oleh buruh CV. Eropa Mebel guna menghadapi permasalahan. Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian deskriptif kualitatif yaitu terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*facta finding*) (Nawawi, 1991: 63).

Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2001:3) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan tulisan dan perilaku orang-orang yang di amati. Melalui kualitatif peneliti dapat mengenali subyek

dan merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari.. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).

Hasil yang akan diperoleh dari penelitian kualitatif biasanya adalah diskriptif berupa penjelasan yang mendalam serta menyeluruh mengenai masalah. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian kualitatif ini bersifat terbuka, artinya peneliti tidak membatasi jawaban yang mungkin diberikan oleh subjek melainkan memberi kesempatan pada subjek untuk mengungkapkan pikiran dan perasaannya secara tak terbatas dan tuntas.

Penelitian ini merupakan penilitan yang bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran dan pemahaman tentang usaha buruh dalam memberdayakan diri yang dilakukan oleh buruh CV. Eropa Mebel untuk menghadapi dan keluar dari permasalahan.

1.5.2 Strategi Penelitian

Strategi penelitian ini akan menggunakan strategi penelitian studi kasus. Dalam khasanah metodologi dikenal sebagai suatu studi yang bersifat konprehensif, intens, rinci dan mendalam serta lebih diarahkan sebagai upaya menelaah masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang bersifat kontemporer atau kekinian. Dalam praktiknya studi kasus tidak hanya menyangkut sejumlah orang, tetapi akan menyangkut satu kesatuan tempat atau organisasi tertentu. Studi kasus harus dilihat dari asumsi-

asumsi dasarnya karena merupakan *bouded system* yaitu berdiri sendiri dan merupakan bagian dari yang lain.

Yin (1996) menyebutkan bahwa studi kasus adalah inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata namun batas antara fenomena dan konteks tidak nampak dengan tegas dan multi sumber bukti, maka data yang diambil haruslah bersifat intens dan rinci sehingga diperoleh data yang mendalam dan fokus (dalam Dadang H. Purnama, 2004)

1.5.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan mengambil lokasi di CV. Eropa Mebel Palembang yang berada di Jl. Segaran No. 1097 Palembang 30124 dan lokasi showroom perusahaan di Jl. Sukabangun II No. 1586/205 Rt.26 Rw. 05 Km. 6 Palembang 30151. Pengambilan lokasi ini dengan pertimbangan:

1. Berdasarkan asumsi sementara sebagian besar buruh CV. Eropa Mebel saat ini kurang mendapatkan pekerjaan secara terus-menerus (kontinu) dan berakibat pada tidak stabilnya upah yang diperoleh buruh. Wawancara sementara menggambarkan bahwa upah yang didapat buruh Eropa Mebel dalam setiap bulannya tergantung pada ketersediaan proyek perusahaan sehingga dapat menimbulkan ketidakstabilan upah.
2. Berdasarkan wawancara sementara yang dilakukan peneliti bahwa buruh CV. Eropa Mebel menjelaskan bahwa mereka telah terbiasa

dengan permasalahan tersebut, namun mereka mempunyai cara-cara tersendiri untuk menghadapi permasalahan.

1.5.4 Definisi Konsep

- a. Strategi adalah cara atau langkah dalam mencapai tujuan yang diinginkan (friedrich Naumann, 2000: 13).
- b. Pemberdayaan adalah upaya individu berusaha mengontrol kehidupan sendiri dan mengusahakan dalam membentuk masa depan sesuai dengan tujuan yang inginkan.
- c. Memberdayakan diri adalah usaha yang dilakukan dalam menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki individu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi agar keluar dari ketidakberdayaan.
- d. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari perusahaan.
- e. Strategi pemberdayaan oleh buruh adalah Cara atau siasat yang digunakan oleh buruh berdasarkan potensi yang dimiliki untuk berusaha mengontrol kehidupan sendiri dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan tujuan memperoleh kesejahteraan.
- f. Eropa Mebel adalah industri yang bergerak dalam bidang kontraktor dan pengadaan manufactur yaitu mengolah bahan-bahan menjadi barang furniture siap pakai berdasarkan proyek atau pesanan pihak tertentu seperti dians pendidikan. Karakteristik industri yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Industri formal adalah suatu unit usaha yang menghasilkan produk dan memiliki badan hukum atau resmi terdaftar secara legal (Bintari A, 1987: 56)
2. Perseroan komaditer (Commanditer Vennootschap atau CV) adalah suatu industri, yang terdiri dari dua orang atau lebih baik yang menanamkan modalnya (Bintari A, 1987: 57).
3. Industri menengah adalah suatu industri jika dilihat dari jumlah tenaga kerjanya terdiri dari 20 hingga 99 orang (Depnakertrans).
4. Produk yang dikerjakan berorientasi pada proyek bukan berorientasi pada pasar (kontraktor dan penagadaan).

1.5.5 Operasional Penelitian

Rancangan penelitian digunakan untuk menjaga fokus masalah penelitian agar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Selain itu rancangan penelitian juga berguna untuk mempermudah proses penelitian karena dibuat dalam bentuk daftar.

Tabel 03. Rancangan Operasional Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Informan	Teknik Pengumpulan Data
1	Karakteristik informan a. jenis kelamin b. asal c. Status d. Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • laki-laki • perempuan • nama daerah • berkeluarga • belum keluarga • Tidak tamat SD • SD • SLTP 	Informan buruh	Observasi dan Wawancara

	<p>e. Jenis tempat tinggal</p> <p>f. Kepemilikan tempat tinggal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SLTA • Perguruan tinggi • semi permanen • bedeng • Rumah kayu • permanen • Milik sendiri • Menyewa 		
2	<p>Kondisi sosial ekonomi</p> <p>a. Pekerjaan</p> <p>b. pendapatan</p> <p>c. Fasilitas yang dimiliki</p> <p>d. Jumlah Keluarga</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berapa lama menjadi buruh • jenis pekerjaan • perbulan • Minggu • Perhari • Kendaraan bermotor • Alat elektronik • formal • informal 	Informan buruh	Wawancara Dan Observasi
3	Karakteristik Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Sejarah singkat perusahaan • Lokasi Perusahaan • Struktur Organisasi • Jumlah buruh • Besarnya Gaji buruh • Metode pengupahan • Metode perekrutan buruh • Produk yang dihasilkan • Peraturan perusahaan 	Informan perusahaan	Wawancara Dan Observasi
4	<p>Memberdayakan diri</p> <p>• komponen dan strategi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kualitas Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan tenaga yang terampil melalui pelatihan dan lainnya. • strategi Pengelolaan <i>Skill</i> dengan kerja sampingan dan usaha sampingan • Strategi Mengembangkan diri. Ketersediaan akses jaringan, pertemanan, kekeluargaan dan promosi <i>skill</i>, kerjasama 	Informan buruh	Wawancara

1.5.6 Penentuan Informan

Dalam penelitian strategi pemberdayaan oleh buruh di CV. Eropa Mebel Palembang, Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara *Non Random* yaitu *Purposive* merupakan teknik penentuan informan berdasarkan kriteria yang di tentukan oleh peneliti sehingga dapat memberikan penjelasan secara mendetail. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2001: 90). Agar dapat memenuhi tuntutan kajian penelitian, maka informan yang dipilih didasarkan atas ciri-ciri ataupun kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Kriteria yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Buruh yang bekerja di CV. Eropa Mebel minimal 1 tahun dengan pertimbangan telah memahami secara umum kondisi buruh dan perusahaan.
2. Orang-orang yang dekat dengan subjek penelitian seperti manajemen perusahaan, teman, keluarga dan lain-lain yang dapat mendukung informasi dalam penelitian ini

Penentuan informan dibagi dengan dua jenis informan: pertama informan utama yaitu buruh CV. Eropa Mebel yang telah bekerja minimal 1 tahun. Kedua, informan pendukung yaitu anggota keluarga informan, manajemen perusahaan dan lainnya yang mampu memberikan data dan masukan serta dapat berarti bagi penelitian.

Tabel 04. Daftar Informan Buruh CV. Eropa Mebel Palembang

No	Nama & (Inisial)	Umur (Tahun)	Asal tempat tinggal	Jenis Kelamin	Jenis Pekerjaan	Lama Bekerja (Tahun)
1	Hardi	31	Sukabangun I	Lk	Finishing	10 tahun
2	Az	49	Karya Baru	Lk	Tukang	23 tahun
3	Hata	32	Suka maju	Lk	Finishing	9 tahun
4	Heri	28	Sukabangun 2	Lk	Finishing	6 tahun
5	Selamet	40	Perumnas	Lk	Tukang	15 tahun
6	Saadun	50	Sukamaju	Lk	Tukang	20 tahun
7	SN	40	Soak Simpur	Lk	Finising	15 tahun

Sumber: Data primer, 2007

Tabel 05. Daftar Informan Pendukung

No	Nama	Informan Pendukung
1	Joni Candra	Pimilik dan pimpinan CV. Eropa Mebel
2	Ahong	Pemilik toko bangunan dan pertukangan Indo Jaya km 7
3	AR	Staf perusahaan

Sumber: Data Primer, 2007

1.5.7 Data dan Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2001:112). Oleh karena itu jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

a) Data Primer

Data primer adalah sumber data utama yang berupa kata-kata dan tindakan serta keterangan informasi yang dikumpulkan dari informan.

Sumber data primer diperoleh dari buruh CV. Eropa Mebel yang

merupakan orang yang terlibat langsung dalam permasalahan buruh di perusahaan tersebut.

Data primer diperoleh melalui hasil wawancara mendalam yang dilakukan untuk menggali informasi tentang kehidupan sosial buruh CV Eropa Mebel yang berkaitan langsung permasalahan penelitian, karakteristik perusahaan (industri) dan usaha buruh CV. Eropa Mebel dalam memberdayakan diri.

b) Data Sekunder

Adalah data yang mendukung data primer atau data penunjang yang berhubungan dengan permasalahan peneliti. Sumber data sekunder diperoleh dari:

1. Studi kepustakaan, digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung serta berhubungan dengan permasalahan penelitian. Informasi dan data tersebut berkenaan dengan permasalahan penelitian yang diperoleh melalui buku-buku, dan laporan penelitian yang pernah dilakukan serta relevan terhadap permasalahan penelitian.
2. Monografi digunakan sebagai penjelasan gambaran umum yang diperoleh dari perusahaan berupa letak lokasi dan karakteristiknya.

1.5.8 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan beberapa teknik antara lain:

a) Pengamatan Secara Langsung atau Observasi

Peneliti akan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Data yang diperlukan berupa data kualitatif yaitu diukur secara tidak langsung misalnya berupa sikap, aktifitas yang terjadi (Marzuki, 1997:55). Pada penelitian ini, hal yang akan diamati berupa kondisi kehidupan sosial ekonomi buruh seperti tempat tinggal dan fasilitas yang dimiliki, dan aktivitas informan yang berkaitan dengan pekerjaan.

b) Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah suatu cara yang di gunakan seseorang untuk tujuan suatu tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seorang responden dengan bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang itu (Koentjaraningrat,1990:129)

Pengambilan data dapat dilakukan atau diperoleh melalui wawancara (*interview*) dalam bentuk pembicaraan informal, dimana pertanyaan tergantung pada pewawancara dalam mengajukan pertanyaan. Kemudian peneliti dapat melanjutkan untuk melakukan wawancara secara mendalam (*in dept interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*).

Pada teknik wawancara ini, data yang diambil adalah data yang berkenaan status sosial ekonomi buruh dan permasalahannya, usaha-usaha buruh Eropa Mebel memberdayakan diri dan kegiatan-kegiatan yang

dilakukan buruh yang berkaitan dengan permasalahan serta pertanyaan-pertanyaan lain yang dianggap perlu dan berkaitan dengan fokus penelitian.

1.6.0 Teknik Analisa Data

Menurut Miles dan Habermas (1992) terdapat tiga tahap analisis data, yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, dan tahap kesimpulan (Bungin, 2001:229), ketiga tahapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

A. Tahap Reduksi Data

Pada tahap ini peneliti akan memusatkan perhatian pada data yang ada di lapangan yang telah terlebih dahulu terkumpul sehingga dapat memberikan gambaran terutama nilai pendidikan pada masa lampau dan sekarang. Selanjutnya data yang didapat akan disederhanakan dalam arti mengklasifikasikan data atas dasar tema-tema, memadukan data yang tersebar, menelusuri tema untuk merekomendasikan data tambahan kemudian peneliti akan melakukan abstraksi data tersebut menjadi uraian singkat.

B. Tahap Penyajian Data

Pada tahap ini peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif terlebih dahulu. Artinya data usaha-usaha buruh dalam memberdayakan diri dituangkan dalam bentuk cerita. Yang selanjutnya

data tersebut akan diringkas dan disajikan dalam bentuk kalimat yang dapat dimengerti.

C. Tahap Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti melakukan uji kebenaran dan mengungkapkan makna disetiap kata yang muncul dari data mengenai bentuk-bentuk usaha buruh dalam memberdayakan diri yang berkaitan dengan upaya mengatasi permasalahan yang dihadapi buruh CV. Eropa Mebel. Setiap data yang menunjang fokus penelitian akan disesuaikan kembali dengan data-data yang didapat sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan.

1.6. Metode Laporan

Sistematika laporan penulisan skripsi hasil penelitian tentang “ Strategi Pemberdayaan Oleh Buruh CV. Eropa Mebel Palembang “, Penelitian terdiri dari lima bagian pokok yang nantinya akan diuraikan dalam masing-masing bab, berikut ini :

Bab I “Pendahuluan”, yang terdiri dari latar belakang masalah, tujuan dan manfaat, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, serta sistematika laporan.

Bab II “Tinjauan Pustaka”, berisi tentang pengertian serta hasil-hasil dari penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Bab III “Deskripsi Daerah Penelitian”, terbagi menjadi dua, yaitu : (1) Gambaran umum CV. Eropa Mebel Palembang berisi tentang sejarah singkat dan profil perusahaan. (2) Gambaran umum informan penelitian berisi tentang keadaan informan berdasarkan, pendidikan dan jumlah anggota keluarga.

Bab IV “Hasil dan Pembahasan”, menguraikan tentang strategi buruh CV. Eropa Mebel Palembang dalam memberdayakan diri

Bab V “Kesimpulan dan Saran”, merupakan rangkuman dan kesimpulan dari uraian bab-bab yang sebelumnya, serta berisi saran yang mungkin dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam penyelesaian masalah dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintari A. 1987. *Ekonomi dan Koperasi*. Bandung: Ganeca Exact Bandung.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisa Penelitian Kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Efrina, Endah. 2005. *Pemberdayaan Masyarakat Migran di Lingkungan Pemukiman Kumuh kelurahan 3 dan 4 Ulu Kecamatan Seberang Ulu 1 Kertapati*. Skripsi FISIP Unsri.
- Hikma, Henry. 2001. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Utama Pers.
- Purnama, Dadang H, 2004. *Modul Matakuliah Metode Penelitian Kualitatif*. Fakultas ISIP Universitas Sriwijaya: Tidak diterbitkan.
- Jurnal IPPTP. 2005. *Pemberdayaan Kelompok Tani Subag di Bali hal 3*. Denpasar: IPPTP
- Jurnal KUKM Edisi Oktober 2006. *Kemiskinan antara Data dan Fakta hal.3* . Jakarta: Media Indonesia.
- Kartasmita, Ginanjar. 1996. *Pemberdayaan Masyarakat : Strategi Pembangunan Yang Berakar Kerakyatan*. Yogyakarta: BPPN.
- Koentjaraningrat. 1990. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Kusumandaru, Ken Budha. 2003. *Karl Marx, Revolusi dan Sosialisme*.
Yogyakarta: Insist Press.

Marzuki. 1997. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPSE

Mitchell Stewart, Aileen. 1998. *Empowering People" Pemberdayaan Sumber
Daya Manusia"*. Yogyakarta: Kanisius.

Moleong J, Lexi. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja.

Mubyarto. 1998. *Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*. Jakarta . Grasindo.

Nangoi, Ronald. 2004. *Pemberdayaan di Era Ekonomi Pengetahuan*. Jakarta:
Grasindo.

Nawawi ,Hadari. 1991. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah
Mada University Press.

Neumann, Fredrich. 2003. *Strategi Politik*. Jakarta : Mitra Alemba Grafika.

Nugroho, Heru Dr. 2001. *Ide-Ide Kritis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Priyono dan Pranaka. 1996. *Pemberdayaan dan Konsep Kebijakan Implementasi*.
Jakarta: Centra for Strategis and Internatioanal.

Roger, Everent M. 1976. *Masalah-Masalah Pembengunan Negara Berkembang*.
Jakarta : Aksara Persada.

Rukminto Adi, Isbandi. 2003. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan
Intervensi Komunitas*. Jakarta : LPFEUI.

Sagil, Soeharsono.1994. *Pembangunan Manusia Karya*. Jakarta: Rineka Cipta

Schneider, Eugene V.1986. *Sosiologi Industri*. Jakarta : Aksara Persada.

Soekanto, Soerjono Dr. 1987. *Sosiologi Industri Suatu Pengantar*. Bandung:
Remada Karya.

Soekanto, Soerjono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sumatra Ekspres. 8 Desember 2006. *Kenaikan Upah Minimum Sektoral Sumatra Selatan*.

Suziani. 1989. *Di Seberang Gerbang Pabrik: Asrama Buruh*. Jakarta: PRISMA No. 3 Tahun 1992 oleh LP3ES.

Sztompka, Piotr. 2004. *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta Timur : Prenada Media.

Tim Fokusmedia. 2003. *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*. Bandung: Fokusmedia.