

**PERAN SERIKAT BURUH BERSATU INDONESIA SUNGGAL
DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
(STUDI PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI)**

TESIS

OLEH:

**KANA DESEN
NPM. 231803009**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

**PERAN SERIKAT BURUH BERSATU INDONESIA SUNGGAL
DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
(STUDI PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI)**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu
Hukum pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH:

**KANA DESEN
NPM. 231803009**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER ILMU HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN

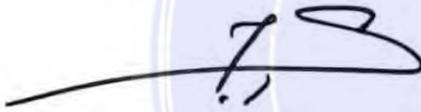
**JUDUL : PERAN SERIKAT BURUH BERSATU INDONESIA
SUNGGAL DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN PEKERJA (STUDI PT. SARI
MAKMUR TUNGGAL MANDIRI)**

**NAMA : KANA DESEN
NPM : 231803009
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM**

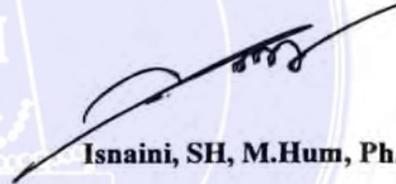
Menyetujui :

Pembimbing I :

Pembimbing II :



Prof. Dr. Maswandi, SH, M.Hum



Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D



**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum**

Isnaini, S.H., M.Hum, Ph.D



Direktur

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S

Telah diuji pada Tanggal 15 Maret 2025

NAMA : KANA DESEN

NPM : 231803009



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH.

Sekretaris : Dr. Azwir Agus, SH, M.Hum.

Pembimbing I : Prof. Dr. Maswandi, SH, M.Hum.

Pembimbing II: Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D.

Penguji Tamu : Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **KANA DESEN**
Npm : **231803009**
Judul : **PERAN SERIKAT BURUH BERSATU INDONESIA SUNGGAL
DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
(STUDI PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI)**

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, Maret 2025
Yang Menyatakan,



KANA DESEN
NPM. 231803009

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di
bawah ini :

Nama : KANA DESEN
NPM : 231803009
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-
Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PERAN SERIKAT BURUH BERSATU INDONESIA Sanggal DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA (STUDI PT. SARI
MAKMUR TUNGGAL MANDIRI)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti
Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan,
mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*),
merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal: Maret 2025

Yang menyatakan



KANA DESEN

ABSTRAK
PERAN SERIKAT BURUH BERSATU INDONESIA SUNGGAL
DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
(STUDI PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI)

Nama : Kana Desen
NPM : 231803009
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Pembimbing I : Prof. Dr. Maswandi, S.H., M.Hum
Pembimbing II : Isnaini, S.H., M.Hum., Ph.D

Penelitian tesis ini berjudul Peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal Dalam Meningkatkan Kesejahteraan (Studi PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri). Rumusan masalahnya yakni (1) Bagaimana pengaturan hukum terhadap serikat buruh berdasarkan peraturan perundang – undangan Indonesia? (2) Bagaimana eksistensi serikat buruh dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja? (3) peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri? Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian hukum yuridis normatif, dengan tipe penelitian deskriptif analisis. Untuk pendekatan masalah menggunakan pendekatan yuridis normatif. Data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengaturan hukum terhadap serikat buruh yakni Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh, Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. (2) Eksistensi serikat pekerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan diperusahaan yakni adanya kebutuhan fisik yang berupa makan, minum, istirahat, dan pakaian, uang makan atau penyediaan tempat makan menjadi sesuatu yang harus diperhatikan. Istirahat dalam waktu kerja, cuti, dan meninggalkan pekerjaan karena keadaan yang tidak bisa dihindari seperti sakit juga harus diperhitungkan dalam penggajian (*time off benefit*). (3) peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri yakni mengawal dan memonitoring pihak Perusahaan dalam menetapkan upah agar tetap sesuai dengan UMP, UMK, dan/atau UMSK serta memastikan kebijakan-kebijakan yang diambil tidak mengenyampingkan hak-hak pekerja

Saran dari tesis ini yakni kepada Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal hendaknya terus memperhatikan kesejahteraan pekerja / buruh yang ada dibawah naungan Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal

Kata Kunci : Peran SBBI Sunggal

ABSTRACT

THE ROLE OF THE UNITED INDONESIAN LABOR UNION IN IMPROVING WELFARE WORK (STUDY OF PT. SARI MAKMUR)

Name : Kana Desen
NPM : 231803009
Study Program : Master Of Law
Supervisor I : Prof. Dr. Maswandi, S.H., M.Hum
Supervisor II : Isnaini, S.H., M.Hum, Ph.D

This thesis research is entitled The Role of the United Indonesian Workers Union Sunggal in Improving Welfare (Study of PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri). The formulation of the problem is (1) How is the legal regulation of labor unions based on Indonesian laws and regulations? (2) How is the existence of labor unions in efforts to improve worker welfare? (3) the role of the United Indonesian Workers Union Sunggal in improving worker welfare at PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri? The research method used is normative legal research, with a descriptive analysis research type. The problem approach uses a normative legal approach. The data used are primary and secondary data. The results of the study show that (1) Legal regulations for labor unions are Law No. 13 of 2003 concerning employment, Law No. 21 of 2000 concerning trade unions / labor unions, Law No. 39 of 1999 concerning Human Rights. (2) The existence of labor unions in efforts to improve welfare in the company, namely the existence of physical needs in the form of food, drink, rest, and clothing, meal money or provision of a place to eat is something that must be considered. Rest during work hours, leave, and leaving work due to unavoidable circumstances such as illness must also be taken into account in payroll (time off benefit). (3) the role of the United Indonesian Workers Union Sunggal in improving worker welfare at PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri, namely the Workers Union/laborers play a role as an organization in channeling aspirations for workers/laborers in the Company and the Workers Union/laborers play a role as a party in making Company regulations and Joint Work Agreements. Suggestions from this thesis are that the United Indonesian Workers Union Sunggal should continue to pay attention to the welfare of workers/laborers under the auspices of the United Indonesian Workers Union Sunggal

Keywords: *The role of SBBI Sunggal*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, yang telah melimpahkan kasih karunia dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya. Adapun judul tesis ini adalah “Peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal Dalam Meningkatkan Kesejahteraan (Studi PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri).” Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dilengkapi dalam rangkaian studi di Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Dalam penulian tesis ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik berupa arahan, masukan atau saran, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya penulis sampaikan secara khusus kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. Maswandi, S.H., M.Hum selaku Pembimbing I Penulis dan Bapak Isnaini, SH., M.Hum, Ph.D selaku pembimbing II Penulis sekaligus Kaprodi Magister Hukum Universitas Medan Area yang telah dengan ikhlas memberikan bimbingan, motivasi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis juga dengan tulus mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti program pasca sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.

2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis bisa mengikuti studi di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Guru Besar juga Dosen Pengajar pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah mendidik dan membimbing penulis.
5. Para pegawai / karyawan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang selalu membantu kelancaran dalam hal manajemen administrasi dan informasi yang dibutuhkan.
6. Kepada orang tua penulis Ayah Alm. M.Rahman, Ibu Tolsi yang telah mengasuh dan memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta yang begitu dalam kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.
7. Kepada istriku Sri Bebyka dan anak – anakku Laksmna, Harnesha kaby yang telah mendukung dalam doa dan semangat kepada penulis selama studi pasca sarjana di Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
8. Kepada Bapak Suryo Pranoto, Ibu Maria Ghorethy yang telah membantu penulis dalam penelitian tesis ini
9. Kepada Bapak Dahlan Ginting sebagai Ketua Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal yang telah membantu penulis dalam penelitian tesis ini.

10. Kepada Rekan – Rekan Penulis di Proqram Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sekarang ini juga sedang berjuang dalam menyelesaikan tesis, penulis ucapkan banyak terima kasih.
11. Kepada seluruh keluarga yang telah mendukung penulis dalam menempuh program studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Penulis berharap semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat berkat dari Tuhan Yang Maha Esa, agar selalu dilimpahkan kebaikan, kesehatan, dan rezeki yang melimpah kepada kita semua. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun tak ada salahnya jika penulis berharap kiranya tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Medan, Maret 2025

Penulis



Kana Desen
251803009

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGHANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1.5. Keaslian Penelitian	12
1.6. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual.....	14
a. Kerangka Teori.....	14
1. Teori Perlindungan Hukum	16
2. Teori Kesejahteraan	19
3. Teori Peran	21
b. Kerangka Konsep	23
1.7. Metode Penelitian.....	24
1. Spesifikasi Penelitian	25
2. Metode Pendekatan	26
3. Lokasi Penelitian	27
4. Alat Pengumpulan Data	27
5. Prosedur Pengumpulan Data	28
6. Analisis Data	28

BAB II PENGATURAN HUKUM TERHADAP SERIKAT BURUH / SERIKAT PEKERJA DI INDONESIA	30
2.1. Pengaturan Serikat Buruh / Serikat Pekerja Berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	30
2.2. Pengaturan Serikat Buruh / Serikat Pekerja Berdasarkan Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh	32
2.3. Pengaturan Serikat Buruh / Serikat Pekerja Berdasarkan Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia	34
BAB III EKSISTENSI SERIKAT BURUH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PERUSAHAAN	37
3.1. Proses Pembentukan Serikat Pekerja Di Perusahaan	37
3.2. Tujuan Pembentukan Serikat Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Kesejahteraan Pekerja	45
3.3. Bentuk – Bentuk Dari Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan	53
BAB IV PERAN SERIKAT BURUH BERSATU INDONESIA SUNGGAL DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN BURUH DI PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI	67
4.1. Mengenal Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal Dan Kaitannya Dengan PT. Sari Tunggal Mandiri	67
4.2. Hak Dan Kewajiban Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal Terhadap Perusahaan.....	78
4.3. Peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102
5.1. Kesimpulan.....	102
5.2. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Permasalahan dikalangan buruh telah sangat sering terjadi dan tidak pernah selesai Dimulai dengan masalah perlindungan kerja, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, dan berbagai masalah lainnya, masalah buruh terus berputar dan tidak pernah selesai. Abdul Khakim berpendapat bahwa buruh merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu di kerjakan tidak sesuai dengan kemampuan si pekeja, yang dikerjakan tanpa ada pengamanan dan atau pelindung, di kawasan yang tidak bersih, tidak tersedianya fasilitass kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi dengan pemberi kerja atau sesama pekerja.¹

Dalam ketentuan Pasal 1 ayat 2 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan, yang bertujuan untuk menghasilkan jasa atau barang agar memenuhi kebutuhan masyarakat.² Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh menurut pasal 1 ayat 3 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tiap-tiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Demi tercapainya kesejahteraan warga negaranya, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan masyarakat yang adil serta makmur secara merata. Oleh karena itu penting bagi perusahaan atau pengusaha untuk memastikan bahwa pekerj dan buruh mereka

¹Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,Citra Aditya, 2016, Bandung, Hal. 129

²Lihat Pasal 1 ayat 2 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³Lihat Pasal 1 ayat 3 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mendapat jaminan keselamatan dan Kesehatan ditempat kerja, sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Sangat bergunanya pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja diharapkan demi memberi kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi pekerja / serikat buruh, maka diharapkan agar pekerja / serikat buruh Indonesia bisa ikut serta untuk pembangunan nasional, serta menjunjung tinggi nilai kemanusiaannya. Adapun tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni bertujuan untuk menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, tidak sebaliknya menjadi objek Pembangunan.⁴

Masalah ketenagakerjaan pada dasarnya sangatlah luas dan sangat kompleks, hal tersebut dikarenakan keterbatasan pemahaman aparatur dalam masalah ketenagakerjaan yang dihadapi sehingga belum memberikan jalan keluar yang akan ditempuh terhadap suatu permasalahan yang muncul. Maka masalah yang telah muncul tersebut akhirnya menimbulkan implikasi yang buruk dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. Adapun problematika bermunculan salah satunya yakni bahwa lapangann pekerjaan yang telah tersedia pada saat ini tidak sebanding jumlahnya dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Indonesia terdapat 21,6 juta penduduk yang menganggur, separuh angkatan kerja yang ada berpendidikan sekolah dasar, atau bahkan tidak memiliki pendidikan sama sekali.⁵

⁴Abdul Khakim, 2017, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. 7, Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal. 19

⁵Asri Wijayanti, 2017, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet. III, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 76.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya Serikat Pekerja/Serikat buruh yang ada di Perusahaan. Untuk menjamin kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah agar menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya serikat pekerja/buruh yang bertujuan untuk menyeimbangkan posisi buruh dan majikan. Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh.⁶

Indonesia mengatur hak ikut serta dalam serikat buruh yang merupakan salah hak asasi manusia dalam bidang ekonomi yakni secara yuridis formal dalam pasal 39 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁷

Setiap perayaan hari buruh sedunia selalu disambut gembira oleh para pekerja dengan mengadakan berbagai macam acara mulai dari aksi turun kejalan untuk menyampaikan aspirasi. Dengan adanya aksi yang selalu dilakukan oleh pekerja/buruh dalam perayaan hari buruh sedunia menandakan adanya ketidaknyamanan yang dirasakan pekerja yang mungkin saja tidak tersampaikan sehingga

⁶Lihat Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

⁷Lihat Pasal 39 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

dalam perayaan hari buruh sedunia mereka menyampaikan keluhan- keluhan yang mereka rasakan selama mereka bekerja.

Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan sangat berpengaruh pada para pekerjanya. Jika pekerja melakukan pekerjaannya dengan baik, Perusahaan akan maju, akan tetapi jika pekerja tidak melakukannya, Perusahaan pasti tidak akan maju. Perusahaan dan pekerja saling diperlukan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Jika pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan mereka dengan benar, Perusahaan akan lebih cepat bangkrut.⁸ Mengingat betapa pentingnya pekerja bagi Perusahaan, pemerintah dan masyarakat maka harus dipikirkan bagaimana pengusaha dan pekerja dapat saling menguntungkan. Artinya bahwa buruh atau pekerja harus menyadari bahwa mereka dibayar Perusahaan untuk bekerja demi tercapai tujuan dan program Perusahaan. Perusahaan yang membantu buruh atau pekerja mencapai tujuan perusahaan juga harus memperhatikan hak-hak mereka dalam hal materil, seperti pngupahan yang layak, serta hak moril mereka sebagai manusia yang perlu dihargai dan dihormati.

Dengan semakin tingginya kinerja pekerja/buruh, pekerja/buruh dapat meningkatkan penghasilan bagi perusahaan. Kerja sama yang dijalin oleh pegusaha dan pekerja/buruh merupakan hal yang dapat memberikan keuntungan yang lebih besar kepada pihak perusahaan dimana dengan kinerja pekerja/buruh yang semakin meningakat maka produksi yang dihasilkan juga ikut meningkat sehingga profit yang dihasilkan oleh pengusaha juga akan meningkat untuk itu pekerja/burh semestinya memperoleh apa yang sewajarnya menjadi hak mereka

⁸<https://repository.uir.ac.id/7923/1/151010356.pdf>, diakses tanggal 24 April 2024 Pukul 13.40

atas kinerja yang telah dilakukan. Pembayaran atas kinerja yang telah dilakukan mampu menghantarkan pengusaha menghasilkan keuntungan yang lebih banyak.

Padahal motif utama pekerja/buruh melakukan pekerjaan yaitu mengharapkan bayaran atas pergantian tenaga yang telah mereka keluarkan mendapatkan upah sebagai pertukaran atas tenaga yang telah dikeluarkan untuk berproduksi, upah yang ia dapatkan tersebut tidak hanya sekedar untuk mencukupi hidup hari ini namun juga untuk memenuhi kehidupan kelak secara layak. Bukan hanya untuk diri pekerja/buruh itu sendiri namun juga untuk keluarganya. Tuntutan pembayaran atas apa yang telah pekerja/buruh lakukan senantiasa menjadi alasan penting oleh pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka.

Tuntutan upah yang layak selalu muncul pada setiap perayaan Hari Buruh. Demonstrasi dan mogok kerja selalu terjadi pada saat-saat menjelang penentuan UMK, kalangan pengusaha menggunakan berbagai cara untuk mempertahankan upah agar tetap rendah. Apalagi bagi buruh yang bekerja dengan penerapan sistem kerja kontrak maupun sistem outsourcing. Mereka bisa saja sewaktu-waktu kehilangan pekerjaan dan penghasilan sehingga dengan keamanan kerja yang rendah dan posisi buruh yang sangat lemah, maka upah merupakan satu-satunya sandaran hidup bagi mereka.

Upah yang layak serta kondisi kerja yang nyaman menjadi persoalan yang tak kunjung menemui titik temu ditambah dengan persoalan tentang kebebasan berserikat yang seringkali dihadapi oleh mereka yang bekerja dalam lingkup hubungan industrial. Untuk meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai

keberhasilan pembangunan perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh, terutama perlindungan terhadap pengupahan, karena upah adalah salah satu tujuan yang dicapai oleh pekerja itu sendiri, disamping itu upah juga merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja.

Perlindungan upah yang diharapkan dapat membantu terjaminnya pemberian upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Pada pasal 88 Undang – Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur tentang pengupahan yakni sebagai berikut:

1. Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh;
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh sebagaimana pada ayat 2 meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁹

Berdasarkan ketentuan pasal 28 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Buruh bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.¹⁰

Seperti halnya permasalahan yang terjadi diwilayah Kecamatan Medan Sunggal, dimana wilayah ini terdapat beberapa perusahaan dan perusahaan tersebut memiliki banyak pekerja / buruh. Didalam Perusahaan tersebut telah banyak kasus yang terjadi dilingkungan Perusahaan dan sering terjadi pada serikat pekerja / buruh yang tidak memiliki titik terang.

Degan adanya organisasi di kalangan pekerja di harapkan dapat membantu pekerja yang tertindas dan yang tidak mendapatkan hak nya sehingga semua mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, selain itu juga tidak ada lagi pekerja yang merasa dirugikan sehingga terjalin hubungan yang baik

⁹Lihat Pasal 88 Undang – Undang No.13 Tahun 2003

¹⁰Lihat Pasal 28 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000

antara pemberi kerja dan buruh, dengan adanya janinan hubungan yang baik maka dapat menguntungkan kedua belah pihak. Dan untuk terwujudnya keberhasilan dari organisasi pekerja/buruh sangat tergantung dari kesadaran para pekerja/buruh mengorganisasikan dirinya, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karena itulah kaum pekerja/buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam satu wadah atau organisasi sehingga posisi tawarnya dalam menghadapi pengusaha semakin kuat.¹¹

Terbatasnya pengetahuan dari para pekerja / buruh hingga buruh tidak berniat untuk bergabung dengan organisasi serikat buruh yang telah ada, serta tidak peduli dampak yang akan terjadi dimasa yang datang, hingga membuat buruh tidak akan bisa menghadapi permasalahan yang timbul kedepannya. Dilain sisi juga berbagai cara dilakukan oleh pihak perusahaan atau oknum tertentu yang tidak menjalankan kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang agar serikat tidak terbentuk diperusahaan tersebut. Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah menetapkan dengan teliti bahwa adanya keleluasaan bagi pekerja baik itu yang berkaitan dengan pengaturan jam kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja, liburan pekerja dan lain sebgainya.¹²

Dibuatnya organisasi buruh didalam perusahaan diharapkan bisa membantu terlaksananya kegiatan diperusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, karena pada dasarnya serikat pekerja/buruh merupakan suatu wadah yang dapat menampung aspirasi dan keluhan pekerja/buruh dan memperjuangkan apa yang seharusnya menjadi hak pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 8

¹¹Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, 2015, Hal. 49

¹²Ibid, Hal. 33

Undang-Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 “menjelaskan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari , oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.¹³ Berdasarkan dari undang-undang ketenagakerjaan sangat jelas bahwa Undang – Undang menjamin terpenuhinya hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh bukan hanya untuk dirinya sendiri namun juga untuk keluarganya.

Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 “mengatakan setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹⁴ Tetapi secara individu pekerja tidak mampu untuk memperjuangkan hak-haknya melawan hebatnya kombinasi antara pemodal dan manajemen dimana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh. Sehingga buruh harus mengetahui dan memahami bahwa dengan posisi mereka sebagai buruh dan perorangan tidak akan banyak yang dapat dicapai. Untuk itu diperlukan penyatuan kekuatan antara para pekerja/buruh di suatu perusahaan untuk memperkuat posisi dan jaminan kesejahteraan mereka. Namun nyatanya, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh didalam Perusahaan sangat sulit terealisasikan, karena pengusaha yang mempunyai sub power dalam Perusahaan, sedangkan buruh hanyalah kaum yang lemah yang tidak memiliki daya apa-apa.

Diwilayah Medan Sunggal terdapat serikat pekerja / buruh yang telah terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dan juga telah bergabung dalam

¹³Lihat Pasal 1 Ayat 8 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004

¹⁴Lihat Pasal 28D UUD 1945

Dewan Pengupahan dan organisasi tersebut diberi nama Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal (SBBI Sunggal). Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal sudah banyak menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi di kalangan pekerja/buruh mulai dari masalah yang bisa diselesaikan dengan cara bipatrit dengan penyelesaiannya diluar pengadilan sampai kepada penyelesaian perkara dengan cara tripatrit serta penyelesaian perkara didalam Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 1 angka 18 dan 19 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 “menjelaskan bahwa Lembaga kerja sama bipatrit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disuatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh dan lembaga kerja sama tripatrit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah”.¹⁵

Oleh karena itu perlunya peran serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan yaitu guna untuk mensejahterahkan kesejahteraan pekerjanya agar para pekerja dapat bekerja dengan semangat serta hasil produksi Perusahaan terus meningkat dan tidak terjadinya suatu konflik hubungan industrial sehingga Perusahaan dapat maju dan dapat bersaing dalam export import suatu hasil produksi.

¹⁵Lihat Pasal 1 ayat 18-19 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dimana penelitian tesis ini merupakan syarat yang harus dilaksanakan demi menyelesaikan studi pada program pascasarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area. Oleh karena itu penulis mengangkat judul tesis yakni **“Peran Serikat Buruh Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dari penelitian tesis ini yakni sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaturan hukum terhadap serikat buruh berdasarkan peraturan perundang – undangan Indonesia?
- 2 Bagaimana eksistensi serikat buruh dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja?
- 3 Bagaimana peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dari penelitian tesis ini yaitu sebagai berikut:

- 1 Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum terhadap serikat buruh berdasarkan peraturan perundang – undangan Indonesia.
- 2 Untuk mengkaji dan menganalisis eksistensi serikat buruh dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja

- 3 Untuk mengkaji dan menganalisis peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat demi kemajuan ilmu hukum dikemudian hari dan terkhusus mengenai Peran Serikat Buruh Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja.

b. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk semua personaliti yang tidak ada batasannya didalam praktisi hukum, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat agar masyarakat dapat memahami Peran Serikat Buruh Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Buruh.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan informasidan penelusuran kepustakaan di lingkungan Universitas Medan Area dan Sekolah Pasca Sarjana Universitas Medan Area, belum ada penelitian yang dilakukandengan judul ini.Akan tetapi, ditemukan beberapa judul tesis yang berhubungandengan topik dalam tesis ini antara lain:

1. Efriyanti Simanjuntak, Universitas Medan Area, 148400087, dengan judul skripsi “Peran Serikat Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial”. Permasalahan yang dibahas:

- a. Bagaimana sistem serikat pekerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?

- b. Bagaimana Peran Serikat Pekerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?
 - c. Bagaimana hambatan serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?
2. RA. Aisyah Putri Permata Sari, Universitas Sriwijaya dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Kontrak yang di PHK saat masa kontrak sedang berlangsung”. Permasalahan yang dibahas :
 - a. Bagaimana perlindungan hak – hak pekerja kontrak yang di PHK dari Perusahaan?
 - b. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja kontrak yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir?
 3. Lia Lestari, Universitas Medan Area, 138520024, dengan judul “Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)”. Permasalahan yang dibahas:
 - a. Bagaimana peran mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
 - b. Bagaimana kendala mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

Dari judul penelitian dan beberapa permasalahan tersebut diatas, tidak ada kesamaan yang menyangkut dengan penelitian yang dilakukan. Dengan demikian judul “Peran Serikat Buruh Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri)” belum pernah dilakukan,

sehingga keaslian penelitian di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1.6. Kerangka Teori dan Konseptual

a. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat teori tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan dan pegangan teoritis.¹⁶ Teori memberikan penjelasan dengan cara mengorganisir dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan dan teori juga bisa mengandung subjektivitas apabila berhadapan dengan suatu fenomena yang cukup kompleks seperti hukum ini.¹⁷

Neuman berpendapat yang dikutip dari Otje Salman dan Anthon F. Susanto menyebutkan bahwa teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia.¹⁸

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidak benarannya. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa “kontinuitas perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.¹⁹

¹⁶ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994) Hal. 80

¹⁷ Satjipto Raharjo, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2005, Hal. 253

¹⁸ Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, Bandung, Refika Ditama, 2005, Hal. 22

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1984, Hal. 6

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat teori tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan dan pegangan teoritis.²⁰ Teori memberikan penjelasan dengan cara mengorganisir dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan dan teori juga bisa mengandung subjektivitas apabila berhadapan dengan suatu fenomena yang cukup kompleks seperti hukum ini.²¹

Neuman berpendapat yang dikutip dari Otje Salman dan Anthon F. Susanto menyebutkan bahwa teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia.²²

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidak benarannya. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa “kontinuitas perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.²³

Dalam penelitian tesis ini penulis akan menerapkan teori yakni sebagai berikut:

a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau

²⁰ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994) Hal. 80

²¹ Satjipto Raharjo, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2005, Hal. 253

²² Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, Bandung, Refika Ditama, 2005, Hal. 22

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1984, Hal. 6

aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.²⁴

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum salmond, bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat. Karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota – anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²⁵

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu

²⁴ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), Hal. 53

²⁵ Ibid, Hal. 54

gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk Melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial

dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.²⁶

2. Teori Kesejahteraan

Teori kesejahteraan menurut Bentham yakni pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin the greatest happiness (atau welfare) of the greatest number of their citizens. Bentham menggunakan istilah „utility’ (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan prinsip utilitarianisme yang ia kembangkan, Bentham berpendapat bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk.²⁷

Kesejahteraan menurut united nations development program (UNDP): Kesejahteraan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memperluas pilihan-pilihan dalam hidup, antara lain dengan memasukkan penilaian “adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan public.”²⁸

Kesejahteraan menurut BAPPENAS: Kesejahteraan didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang atau sekelompok orang, laki-laki dan perempuan mampu memenuhi hak-hak dasarnya untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat.²⁹

Kesejahteraan menurut UUD 1945 didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang atau sekelompok orang, laki-laki dan perempuan mampu memenuhi

²⁶ Asri Wijayanti, 2011, Strategi Penulisan Hukum, Bandung, Lubuk Agung

²⁷Oman Sukmana, “Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)”, Jurnal Sospol, Vol 2 No.1 (2016), Hal. 103

²⁸UNDP-Indonesia, diakses Rabu, 11 Desember 2024

²⁹Bappenas-Indonesia, diakses Rabu, 11 Desember 2024

hak-hak dasarnya untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat.³⁰

Kesejahteraan menurut world bank: Kesejahteraan yang didefinisikan adalah kehilangan rasa kemiskinan. Dengan menggunakan ukuran batas kemiskinan PPP (Purchasing Power Parity) US \$ perkapita perhari, yaitu nilai tukar yang menunjukkan daya beli mata uang di suatu negara, untuk membeli barang dan jasa yang sama di negara lain. Contoh sederhananya adalah apabila di Indonesia seseorang membeli beras seharga Rp. 9.000 per liter, sementara di Amerika Serikat satu liter beras dengan kualitas yang sama harganya 1 (satu) US\$, dengan nilai tukar biasa artinya Rp. 14.000, tetapi dengan pengertian nilai tukar PPP, maka orang di Indonesia yang membeli beras dianggap telah membelanjakan 1 US\$, walaupun pada hakikatnya hanya mengeluarkan uang Rp. 9.000.³¹

Kesejahteraan dan Negara Kesejahteraan Kesejahteraan menjadi tujuan utama kehidupan tiap individu dengan ukuran-ukuran yang berbeda sesuai dengan pandangan, agama, dan doktrin mereka masing-masing. Dalam dunia Internasional, indikator tersebut sering merujuk kepada pendapatan perkapita, panjangnya masa hidup dan tingkat pendidikan yang diraih.³²

Konsep kesejahteraan sosial setidaknya dapat dibatasi menjadi sebuah bidang kajian akademik dan sebagai sebuah institusi sosial dalam sistem kenegaraan. NASW (National Association of Social Workers) sebuah organisasi

³⁰Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

³¹Anis Ni'am Imana, "Implementasi Maqashid Syari'ah Sebagai Model Kebijakan Kesejahteraan Masyarakat Pemerintah Kota Malang Periode 2011- 2016", Al-Intaj 5, no.2 (2019), Hal. 210.

³²E. Robert Goodin, *The Real Worlds of Welfare Capitalism*, dalam: H. Satria Azizy, *Mendudukan Kembali Makna Kesejahteraan Dalam Islam*, (Ponorogo: Centre for Islamic and Occidental Studies (CIOS), 2015), Hal. 2

pekerjaan sosial di Amerika, mendefinisikan social welfare sebagai sistem suatu negara yang berkenaan dengan program, keuntungan, dan pelayanan yang membantu masyarakat untuk menemukan kebutuhan sosial, ekonomi, pendidikan, dan kesehatan yang menjadi dasar bagi kelangsungan hidup mereka.³³

Pada akhirnya, Perbincangan mengenai kesejahteraan sosial akan mengerucut pada dua poin utama, yaitu (1) apa yang didapatkan individu dari masyarakatnya, dan (2) seberapa jauh kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi.³⁴

Hingga saat ini, dikenal tiga bentuk model penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yaitu residual welfare state yang memberikan pemerintah lebih sedikit kesempatan dalam intervensi publik sehingga sangat membuka pintu untuk swastanisasi, model institusional/ universalist welfare state yang menekankan negara untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal dan komprehensif, dan social insurance welfare yang berupaya menempatkan social welfare (campur tangan negara dalam urusan kesejahteraan sosial) sebagai alat untuk meningkatkan produktifitas kelompok masyarakat penerima layanan kesejahteraan sosial dalam jangka panjang. Implementasi konsep ini dengan integrasi fungsi pemerintah - dunia usaha – buruh.³⁵

3. Teori Peran

Arti suatu peran menurut pendapat Soerjono Soekanto (2002:243), dimana peran termasuk bagian dari kedudukan (posisi), dimana seorang yang hendak menjalankan tanggung jawabnya sesuai kriteria posisinya, maka seorang disebut

³³Chales Zhastraw, Introduction To Social Work And Social Welfare (Belmont: Cengage Learning, 2010), Hal. 3.

³⁴E. Robert Goodin, The Real Worlds of Welfare Capitalism, dalam: H. Satria Azizy, Mendudukkan Kembali Makna Kesejahteraan Dalam Islam, (Ponorogo: Centre for Islamic and Occidental Studies (CIOS), 2015), Hal. 2.

³⁵Darmawan Tribowo dan Sugeng Bahagijo, Mimpi Negara Kesejahteraan (Jakarta: Pustaka LP3ES, 2006), Hal.29.

melaksanakan sebuah peran. Dalam suatu kelompok, seseorang mempunyai beragam-ragam sifat saat menjalankan tugasnya dan telah dilaksanakan oleh suatu organisasi dan lembaga.

Pembagian peran menurut Soerjono Soekanto dijabarkan menjadi tiga yang terdiri atas:

1. Peran Aktif

Peran aktif merupakan suatu tanggung jawab yang diberi oleh suatu organisasi dengan posisinya didalam organisasi itu seperti ketua, sekretaris, bendahara, maupun posisi lainnya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif merupakan tanggung jawab yang diberi oleh pimpinan organisasi terhadap organisasinya dan memberi bantuan ataupun masukan untuk perkembangan organisasi itu.

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah tanggung jawab bagian organisasi yang sifatnya pasif, yang mana anggota organisasi untuk memberi peluang kepada struktur fungsi organisasi lain, sehingga organisasi bisa berjalan sangat baik.³⁶

Penulisan tesis ini menggunakan teori peran untuk acuan deskripsi dan evaluasi terhadap suatu pelaksanaan dan tindakan serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri. Dalam hal ini peran serikat buruh sangat penting, karena buruh merupakan bagian dari masa depan Perusahaan dan Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan buruhnya guna peningkatan produksi perusahaan.

³⁶ Soerjono Soekanto, Teori Peranan, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), Hal. 243

2. Kerangka Konsep

Dalam kerangka konseptual ini, penulis akan mempergunakan definisi – definisi dari beberapa pendapat – pendapat para ahli dan dari peraturan perundang – undangan yang mengatur, namun dalam penulisan tesis nantinya penulis akan mengedepankan definisi – definisi yang bersumber dari Undang – Undang tentang pemasyarakatan maupun dari peraturan Menteri Hukum dan HAM.

Konsep adalah salah satu bagian terpenting dari teori. Konsep diterjemahkan sebagai usaha membawa sesuatu dari abstrak menjadi suatu yang konkrit, yang disebut dengan *operational definition*.³⁷

Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindarkan perbedaan pengertian atau penafsiran mendua (*dubius*) dari suatu istilah yang dipakai. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini harus didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yaitu:

1. Menurut Soerjono Soekanto Peran adalah individu yang mempunyai aspek dinamis kedudukan (*status*), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam setiap organisasi yang dimiliki seseorang, mempunyai berbagai macam karakter dalam menjalani tugas, kewajiban atau tanggungjawab yang telah diberikan oleh masing-masing kelompok organisasi.³⁸

³⁷ Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Hal. 10

³⁸ Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005, Hal. 26

2. Dalam ketentuan pasal 1 ayat 1 UU No. 21 tahun 2000 bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.³⁹
3. Dalam Pasal 1 ayat 31 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁴⁰

1.7. Metode Penelitian

Dalam penyusunan karya ilmiah, bagaimanapun sederhananya materi yang dipergunakan agar mendekati kebenaran yang diharapkan tentunya memerlukan suatu proses penelitian. Adapun metode penelitian yang lazimnya dipergunakan dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan suatu data serta dapat menganalisa dan mengusahakan suatu masalah yang timbul.

Metodelogi pada hakekatnya memberi pedoman tentang cara-cara seorang ilmuan dalam mempelajari, menganalisis dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.⁴¹ Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan

³⁹Lihat Ketentuan Pasal 1 Ayat 1 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

⁴⁰Lihat Pasal 1 ayat 31 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴¹ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press 2006), hal. 132

dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten⁴².

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya, kecuali diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan.⁴³

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan karakter perspektif ilmu hukum.⁴⁴

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka (data sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan.⁴⁵

Penelitian hukum normatif meliputi:

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum

⁴²Ibid, Hal. 42

⁴³ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hal., 38

⁴⁴Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), Hal. 31

⁴⁵ Ediwarman, 2016, *Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, PT. Soft Media, Medan, Hal. 21

- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal
- d. Penelitian perbandingan hukum
- e. Penelitian sejarah hukum⁴⁶

Metode penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.⁴⁷ Penelitian yuridis normatif membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.

Sifat penelitian ini adalah *deskriptif analitis*, maksudnya adalah dari penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran secara rinci dan sistematis tentang permasalahan yang akan diteliti. Analisis dilakukan berdasarkan gambaran, faktayang diperoleh dan akan dilakukan secara cermat bagaimana menjawab permasalahan dalam menyimpulkan suatu solusi sebagai jawaban dari permasalahan tersebut⁴⁸

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode pendekatan empiris yaitu suatu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis tentang sejauh manakah peraturan atau perundang – undangan atau hukum yang berlaku secara efektif dalam masyarakat.⁴⁹

Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis tentang Peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri) dengan

⁴⁶Ibid, Hal. 24

⁴⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004), Hal.14

⁴⁸Astri Wijayanti, 2011, Strategi Penulisan Hukum, Lubuk Agung, Bandung. Halaman 163.

⁴⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), Hal. 15

bersumber pada Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 maupun peraturan pelaksana lainnya.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada kantor Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal yang beralamat di Sunggal.

4. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan atau studi dokumen (*Documentary Study*) dengan mempergunakan sumber hukum data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari penelitian kepustakaan dan dokumen, yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain, yang sudah tersedia dalam bentuk buku-buku atau dokumen yang biasanya disediakan dipergustakaan atau milik pribadi.⁵⁰

Data sekunder dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan hukum primer yang merupakan norma/peraturan dasar dan peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan maupun Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.
- c. Bahan hukum tersier.

⁵⁰ Hilman Hadikusuma, 2006, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, Hal. 65

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya.⁵¹

5. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan perundang-undangan dan juga bahan-bahan kuliah.
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan penelitian kelapangan pada Kantor Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal yang beralamat di Sunggal.

Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu: Studi dokumen untuk memperoleh data sekunder, dengan membaca, mempelajari, meneliti, mengidentifikasi, dan menganalisis data primer, data sekunder maupun data tersier yang berkaitan dengan penelitian ini.⁵²

6. Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, proses dan makna yang lebih

⁵¹Nomensen Sinamo, 2010, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta. Hal. 16

⁵² Bahder Johan Nasution, 2011, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, halaman. 8

diutamakan. Dalam penelitian kualitatif landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.⁵³

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder akan dikumpulkan dan kemudian dianalisis dengan cara kualitatif untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang terkumpul diedit, diolah dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif umum ke khusus, yaitu proses penalaran dari satu atau lebih pernyataan umum untuk mencapai kesimpulan.



⁵³Ibid, Hal. 16

BAB II

PENGATURAN HUKUM TERHADAP SERIKAT BURUH / SERIKAT PEKERJA DI INDONESIA

2.1. Pengaturan Serikat Buruh / Serikat Pekerja Berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dibuatnya Undang – Undang Ketenagakerjaan ini sangat bermanfaat untuk mensejahterahkan para buruh agar tidak terdampak pada kekurangan nilai ekonomi ataupun nilai kebutuhan pokok. Aturan hukum terkait kesejahteraan para buruh diatur dalam ketentuan:

1. Pasal 88 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:
 - a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
 - c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yakni:
 1. Upah minimum;
 2. Upah kerja lembur;
 3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 7. Denda dan potongan upah;
 8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
2. Pasal 99 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yakni:
- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
 - b. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pasal 100 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yakni:
- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
 - b. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
 - c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam ketentuan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 solusi peningkatan kesejahteraan bagi serikat pekerja / serikat yaitu dengan membentuk suatu koperasi usaha bagi pekerja /buruh didalam Perusahaan. Bagi pemerintah,

pengusaha, dan serikat pekerja / serikat buruh wajib mengembangkan koperasi tersebut guna menjadi usaha produktif bagi kesejahteraan karyawan. Pembentukan koperasi dalam ruang lingkup Perusahaan wajib dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dan peraturan pemerintah yang berlaku.

2.2. Pengaturan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Dalam ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000, bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁵⁴

Tujuan dibuat undang – undang ini yakni untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Demi mencapai tujuan tersebut, fungsi dari serikat pekerja / serikat buruh yakni:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Ssebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

⁵⁴Lihat Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000

4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

Dalam ketentuan Undang – Undang ini hak dan kewajiban parah serikat pekerja / serikat buruh yakni:

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku⁵⁵

Sedangkan yang menjadi kewajiban para buruh yakni:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

⁵⁵Lihat Pasal 25 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

2.3. Peraturan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Dalam aturan hukum ini kesejahteraan sangat dibutuhkan dalam perjuangan hak asasi manusia. Dalam aturan hukum ini Pasal yang mengatur tentang kesejahteraan yakni sebagai berikut:

1. Pasal 36 yakni:

- a. Setiap orang berhak mempunyai milik, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain demi pengembangan dirinya, keluarga, bangsa, dan masyarakat dengan cara yang tidak melanggar hukum.
- b. Tidak seorangpun boleh dirampas miliknya dengan sewenang-wenang dan secara melawan hukum.
- c. Hak milik mempunyai fungsi sosial.

2. Pasal 37, yakni:

- a. Pencabutan hak milik atas suatu benda demi kepentingan umum, hanya diperbolehkan dengan mengganti kerugian yang wajar dan segera serta pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Apabila suatu benda berdasarkan ketentuan hukum demi kepentingan umum harus dimusnahkan atau tidak diberdayakan baik untuk selamanya maupun untuk sementara waktu maka hal itu dilakukan dengan mengganti kerugian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kecuali ditentukan lain.

3. Pasal 38 yakni:

- a. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
 - c. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
 - d. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.
4. Pasal 39
- Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pasal 40
- Setiap orang berhak untuk bertempat tinggal serta berkehidupan yang layak.
6. Pasal 41
- a. Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.
 - b. Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.
7. Pasal 42
- Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus

atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.



BAB III

EKSISTENSI SERIKAT BURUH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PERUSAHAAN

3.1. Proses Pembentukan Serikat Pekerja Di Perusahaan

A. Sejarah Berdirinya Serikat Pekerja

Perkembangan organisasi pekerja di negeri ini diawali sejak lahirnya Serikat Pekerja Guru Belanda (*Nederland indische Onderwys Genootschap*) pada tahun 1976. Mulai saat itu para pekerja atau buruh pribumi juga bertekad mendirikan serikat pekerja/buruh sendiri tanpa warga negara asing. Mereka sudah menyadari pentingnya perjuangan untuk memperbaiki nasib, seperti syarat dan kondisi kerja, kesehatan, keselamatan, upah serta jaminan sosial. Kesadaran ini tumbuh karena didorong pula dengan semakin berkembangnya industri barang dan jasa pada masa itu.

Setelah lahirnya Boedi Oetomo pada tahun 1908, organisasi pekerja/buruh juga ikut berkembang disusul dengan berdirinya Serikat Pekerja Kereta Api dan Trem pada tahun yang sama. Kemudian, disusul perkumpulan Bumi Putra Pabean pada tahun 1911, Persatuan Guru Bantu tahun 1912, Persatuan Pegawai Pegadaian Bumi Putra tahun 1914, Serikat Pekerja Perusahaan Swasta pada tahun 1915, Serikat Pekerja Opium Regie Bond pada tahun 1916 serta Serikat Pekerja Pabrik Gula di tahun 1917 dan lain sebagainya.

Sejalan dengan dinamika perjuangan bangsa, organisasi pekerja juga tidak lepas dari pengaruh pergulatan politik di tanah air. Dalam kenyataan sejarah, kondisi tersebut tidak menguntungkan dan akhirnya pada tanggal 1 November

1969 dibentuk Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) sebagai upaya penyatuan dan penyederhanaan organisasi atau serikat pekerja.

Berawal dari MPBI inilah kemudian dicetuskan Deklarasi Persatuan Buruh Indonesia pada tanggal 20 Februari 1973 yang melahirkan federasi buruh seluruh Indonesia (FBSI). Pada prinsipnya, awal berdirinya FBSI tetap menjunjung tinggi asas demokrasi, bebas serta bertanggung jawab. Anggota FBSI pada saat itu berjumlah 21 SPLB (Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan) yang masing masing memiliki kepengurusan dan anggaran dasar. Organisasi yang bersifat federasi ini tidak efektif karena masing-masing SPLB ini dalam kiprahnya tidak dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Melalui kongres FBSI pada tahun 1985 sifat organisasi federasi diubah menjadi unitaris, sekaligus mengganti nama dari Federasi Buruh Seluruh Indonesia menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dan mengubah Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan menjadi departemen. Ternyata perubahan sifat dan nama organisasi tersebut belum juga menjawab persoalan yang dihadapi, bahkan cenderung menimbulkan masalah dan konflik baru.

Dengan alasan tersebut, akhirnya melalui musyawarah secara nasional SPSI tahun 1990 diambil kebijakan dengan mengubah departemen menjadi sektor sebagai unsur pimpinan dan menjadi anggota pleno DPP SPSI. Dengan perubahan ini sifat organisasi lebih mendekati federasi dan selanjutnya mengganti nama menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F-SPSI). Kendatipun demikian organisasi tersebut masih belum dapat menyuarakan kepentingan pekerja/buruh dan belum dapat berfungsi sebagai wahana perjuangan kaum pekerja/buruh.

Serikat pekerja pada masa tersebut hanya dijadikan sebagai alat guna kepentingan politik kelompok tertentu. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka berdirilah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) yang diketuai oleh Dr. Muchtar Pahpahan, SH.,M.A. seorang aktivis, praktisi hukum dan akademis.

Setelah masa Orde Baru, Pemerintah menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 84 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Keberadaan Kepres ini ternyata mendorong timbulnya organisasi pekerja/buruh disamping F-SPSI dan SBSI yang sudah berdiri sebelumnya. Guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi pada masa setelah Orde Baru tersebut, maka berbagai organisasi yang sudah ada yaitu:

1. Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia;
2. Federasi Serikat Pekerja BUMN;
3. Kesatuan Pekerja Nasional Indonesia;
4. Serikat Buruh Muslim Indonesia;
5. Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesi;
6. Kesatuan Buruh Marhaen;
7. Dan lain sebagainya.

Keberadan serikat pekerja dalam peraktiknya ternyata masih menibulkan berbagai masalah. Guna menyikapi hal tersebut hendaknya serikat pekerja/buruh melakukan kordinasi terhadap pihak perusahaan, kemudian untuk mendukung adanya koordinasi ini, serikat pekerja dituntut untuk tanggap terhadap apa yang

seharusnya dilakukan serta mampu untuk dapat menjaga keseimbangan perusahaan.⁵⁶

B. Pengertian Pekerja / Buruh

Zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan “white collar” (berkerah putih).⁵⁷ Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara blue collar dengan white collar dengan memberikan kedudukan dan status yang berbeda untuk memecah belah golongan Bumiputra. Orang-orang white collar dikatakan adalah orang-orang yang pantang melakukan pekerjaanpekerjaan kasar, sedangkan orang-orang blue collar adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan “budak” yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang white collar.

Telah dikemukakan bahwa hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum. Hukum harus dibedakan dari hak dan kewajiban, yang timbul kalau hukum itu diterapkan terhadap peristiwa konkret. Tetapi kedua-duanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Tatanan yang diciptakan oleh hukum itu baru menjadi kenyataan apabila kepada subyek hukum diberi hak dan dibebani kewajiban.⁵⁸ Pekerja atau buruh merupakan bagian dari

⁵⁶Abdul Khakim, 2019, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjan Indonesia, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm 36

⁵⁷Zaeni Asyhadie, 2008, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, RajaGrafindo, Jakarta, Hal. 19-20.

⁵⁸Sudikno Mertokusumo, 2010, Mengenal Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, Hal. 51

tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Tenaga kerja disebut sebagai pekerja atau buruh bila melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja dibawah pimpinan orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak dalam hubungan kerja misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja atau buruh. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (aktor) dalam pelaksanaan pembangunan, kiranya perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi ‘pekerja atau buruh’ dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja atau serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. UndangUndang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 pengertian pekerja atau buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja atau buruh halus (white collar) dengan pekerja

atau buruh kasar (blue collar). Perbedaan pekerja atau buruh dalam Undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja atau buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja atau buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.

Berdasarkan pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 pengertian serikat pekerja atau buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.⁵⁹

Berdasarkan Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶⁰ Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Pengusaha juga orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Dan pengusaha juga diartikan perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Demikian pula menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor

⁵⁹Lihat Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000

⁶⁰ Lihat Pasal 1 ayat 4 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

21 Tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa kedua Undang-Undang ini memiliki pemahaman yang sama tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dari pengertian Serikat Pekerja dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni:

- a. Jaminan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh;
- b. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja atau buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun;
- c. Serikat pekerja atau buruh dapat dibentuk berdasarkan sector usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lisan sesuai dengan kehendak pekerja/buruh;
- d. Basis utama serikat pekerja atau buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Pekerja atau buruh. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Pekerja atau buruh dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Pekerja atau buruh;
- e. Serikat pekerja atau buruh, federasi dan Konfederasi serikat pekerja atau buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat;
- f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja atau buruh⁶¹

C. Fungsi Serikat Buruh / Serikat Pekerja

⁶¹Lalu Husni, 2009, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 53.

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi dan jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Sebagai perwakilan buruh/pekerja maka serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. Wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.⁶²

Berdasarkan pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga disebutkan fungsi serikat pekerja dalam hubungan industrial yaitu “menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan,

⁶²<https://e-journal.uajy.ac.id/16404/3/HK107572.pdf> diakses tanggal 07 Mei 2024 Pukul 09.40 Wib

dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”.⁶³

Berdasarkan pasal 4 ayat 2 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Buruh bahwa fungsi dari serikat pekerja/buruh yakni:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di Perusahaan.

3.2. Tujuan Pembentukan Serikat Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Kesejahteraan Pekerja

Tujuan pembentukan serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja melakukan fungsi-fungsi berikut ini:

- a. Berunding dengan pengusaha untuk menyusun perjanjian kerjbersama;

⁶³Lihat Pasal 102 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

- b. Menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, misalnya lembaga bipartit di tingkat perusahaan, lembaga tripartit di tingkat daerah dan pusat, panitia penyelesaian perselisihan hubungan industrial di daerah dan di pusat;
- d. Bersama mitra sosial pengusaha ikut menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- e. Menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi dan kepentingan pekerja;
- f. Merencanakan dan bertanggungjawab atas pelaksanaan pemogokan sebagai upaya terakhir memperjuangkan kepentingan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. Memperjuangkan pemilikan saham di Perusahaan

Perihal pembentukan serikat pekerja/serikat buruh telah diatur dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yakni:

1. Serikat pekerja atau serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 5 ayat (1))
2. Syarat pembetulan diatur:
 - a) Serikat pekerja/serikat buruh, sekurang-kurangnya ada 10 orang pekerja/buruh. (pasal 5 ayat 2);
 - b) Federasi serikat pekerja/serikat buruh sekurang-kurangnya oleh 5 serikat pekerja atau buruh. Hal ini berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 6 ayat (2);

c) Konfederasi Serikat Pekerja, sekurang kurangnya oleh 3 federasi serikat pekerja. Hal tersebut berdasar pada Pasal 7 ayat (2).

3. Penjenjangan organisasi serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Ketentuan ini berdasarkan pada Pasal 8 UU Serikat Pekerja;

4. Setiap serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang sudah terbentuk harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.⁶⁴

Supaya bisa berjalan sesuai dengan aturan yang ada, maka serikat pekerja dalam menjalankan fungsinya memiliki karakteristik yaitu sebagai berikut:

a. Tidak Dapat Diganggu Pihak Lain

Agar dapat menjalankan hak dan kewajibannya, serikat pekerja tidak bisa diganggu oleh pihak lain. Sebagai contoh, serikat pekerja harus bebas menentukan rencana kerjanya. Namun, apabila sebuah serikat menjadi anggota federasi atau konfederasi, ia terikat pada peraturan organisasi federasi dan konfederasi tersebut. Dengan demikian, wajar jika federasi dan konfederasi yang termasuk dalam kategori 'pihak-pihak lain' itu justru akan mempengaruhi perkembangan rencana kerja serikat tersebut

b. Bersifat Terbuka

Dalam menerima anggota guna membela kepentingan pekerja, serikat tidak boleh melakukan deskriminasi terhadap pekerja berdasarkan pada aliran politik, agama, suku serta gender. Jika hal tersebut terjadi maka dikatakan telah terjadi ketidakseimbangan antara pekerja atau buruh dan serikat pekerja. Padahal pada

⁶⁴ Abdul Khakim, Opcit Hal. 59

kenyataannya serikat pekerja itu terbentuk berdasarkan kesepakatan semua pihak pekerja yang tergabung dalam suatu perusahaan.

c. Independen

Pengoperasian dan pengembangan organisasi harus didasarkan pada kemandirian tanpa dikendalikan oleh diluar organisasi. Seperti telah dijelaskan, 'pihak-pihak lain' tidak termasuk federasi dan konfederasi dimana ia berfiliasi.⁶⁵

d. Demokratis

Prinsip demokratis ditegakkan dalam pembentukan, pemilihan pengurus, dan dalam memprtahankan serta menjalankan hak dan kewajiban organisasi. Pembentukan serikat pekerja merupakan perwujudan demokratisasi dalam sebuah masyarakat yang lahir dari kebebasan berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat maka dengan sendirinya prinsip demokrasi harus ditegakkan dalam penataan dan pengoperasian serikat

e. Dapat Dipertanggungjawabkan

Pelaksanaan hak serta kewajiban serikat pekerja semestinya dapat dipertanggungjawabkan serta serikat harus bertanggung jawab kepada anggotanya untuk menjaga keharmonisan dalam hubungan antara pekerja serta serikat pekerja dalam hal melakukan kegiatan berkaitan dengan kewajiban dan haknya.

Dalam membentuk serikat pekerja, para serikat pekerja memiliki hak dan kewajiban sebagai anggota pekerja. Adapun yang menjadi hak dan kewajiban mereka yakni sebagai berikut:

1. Hak Serikat Pekerja / Buruh

⁶⁵Buku Panduan Serikat Pekerja, ILO, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta. 2002, Hal.

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika sipekerja/buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan.⁶⁶

Ada beberapa jenis hak yang diterima pekerja dalam menjalankan pekerjaannya yakni:

- a. Hak atas upah kerja;
- b. Hak untuk mendapat cuti tahunan;
- c. Hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum;
- d. Hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing,
- e. Hak untuk mengemukakan pendapat.
- f. Setiap pekerja berhak membentuk atau mendirikan serikat pekerja;
- g. Serikat pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota federasi serikat pekerja;
- h. Federasi serikat pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota konfederasi serikat pekerja;

⁶⁶<https://e-journal.uajy.ac.id/16404/3/HK107572.pdf> diakses tanggal 07 Mei 2024 Pukul 10.20 Wib

- i. Pembentukan serikat pekerja (termasuk federasi dan konfederasi serikat pekerja) didasarkan atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, atau pihak manapun.⁶⁷

Hak – hak tersebut hanya ada pada waktu pekerja menjadi seorang pekerja dan melekat pada mereka yang bekerja yang sesuai dengan:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh internasional atau organisasi internasionalnya lainnya.⁶⁸

Ketika si pekerja sudah tidak menjadi pekerja/buruh lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis menjadi hilang dan pekerja tidak akan mendapatkan hak-haknya lagi.

2. Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Timbulnya kewajiban bagi seorang adalah ketika seorang melakukan suatu kesepakatan dan didalamnya termuat hak dan kewajiban, ketika hak itu sudah menjadi keharusan yang diperoleh, begitu juga dengan kewajiban. Kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus ditaati tanpa kecuali, karena saling keterikatannya antara hak dan kewajiban itulah yang mendasari mengapa setiap

⁶⁷Ari Hermawan, Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Mogok Kerja, Jurnal Ketenagakerjaan (Juni 2010) Hal.15

⁶⁸ Ibid, Hal. 31

kita menuntut hak, kitapun jangan sampai lalai terhadap kewajiban. Kewajiban sebagai pekerja telah terbagi dalam tiga bagian penting, yaitu:

1. Kewajiban ketaatan adalah kewajiban yang dibebankan kepada pekerja/buruh untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan atau telah disepakati oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha;
2. Kewajiban konfidensialitas adalah merupakan salah satu bentuk kewajiban yang diberikan kepada pekerja, dalam artian pekerja mempunyai kewajiban dalam hal untuk dapat menjaga rahasia perusahaan;
3. Kewajiban loyalitas, loyalitas pekerja terhadap organisasi memiliki makna kesediaan pekerja untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pekerja/buruh untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pekerja terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pekerja merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat si pekerja bergabung untuk bekerja.
4. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
5. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
6. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.⁶⁹

Dalam meningkatkan pengetahuan dan ilmu yang diperlukan dalam pembekalan ilmu bagi para pekerja, ilmu pendidikan menjadikan serikat pekerja

⁶⁹<https://e-journal.uajy.ac.id/16404/3/HK107572.pdf> diakses tanggal 07 Mei 2024, Pukul 10.24

sangat kuat. Kekuatan keanggotaan merujuk pada kuantitas atau jumlah anggota yang dimiliki. Pendidikan pada anggota memberikan tambahan pada kualitas yaitu kualitas anggota dan serikat pekerja. Kedua hal tersebut sangat penting karena difokuskan pada kebutuhankebutuhan dari pekerja dan serikat pekerja itu sendiri, yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan dapat melengkapi peran dan ketrampilan mereka dalam rangka menghadapi serta mengatasi permasalahan serikat pekerja. Melalui pendidikan dan pelatihan serikat pekerja, menimbulkan beberapa manfaat yaitu :

- a. Meningkatkan kemampuan serikat pekerja dalam level pendidikan anggota dan pemimpin serikat pekerja. Melalui pendidikan pendidikan, anggota menjadi lebih peduli terhadap kondisi dan kehidupan pekerjaan mereka sehingga mereka mampu untuk memperbaikinya;
- b. Pendidikan bagi serikat pekerja dapat menimbulkan demokrasi dalam serikat pekerja, melalui motivasi anggota untuk lebih berpartisipasi dalam hal yang berkaitan dengan serikat pekerja. Memperbaiki kuantitas informasi yang tersedia dalam serikat pekerja kepada anggota yang berkaitan untuk meningkatkan efektifitas kerja;
- c. Melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan serikat pekerja, mampu menjadikan pekerjaan menjadi lebih efisien yang ditimbulkan karena adanya keterampilan pengetahuan dan rasa tanggung jawab serikat pekerja;
- d. Pendidikan serikat pekerja melatih untuk bekerjasama yang dapat ditanamkan rasa tanggung jawab pada setiap permasalahan yang dihadapi

oleh setiap organisasi pekerja, kemudian dapat menimbulkan adanya rasa kebersamaan antarserikat pekerja.⁷⁰

3.3. Bentuk – Bentuk Dari Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan

1. Pengertian Kesejahteraan

Manusia atau tenaga kerja merupakan sumber nilai terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja sebuah perusahaan bukanlah apa-apa. Oleh karena itu sebuah perusahaan setelah mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasinya, maka diperlukan adanya pemeliharaan terhadap mereka sebagai upaya untuk mempertahankan stamina mereka dalam melakukan pekerjaannya, diantaranya dengan memperhatikan kesejahteraan mereka. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena dianggap mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Hasibuan mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah “balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat”.⁷¹ Sedangkan sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah.

Sedangkan menurut Hariandja “tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai,

⁷⁰Ibid, Hal. 32

⁷¹Malayu. S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Bumi Aksara, 2003, Hal.185

tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik” Disebut juga dengan program-program kesejahteraan atau benefit and service, kompensasi pelengkap dan lain-lain.⁷² Lebih lanjut Hariandja mengatakan apapun istilah yang digunakan, maksud dan tujuan pemberiannya sama, yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi.⁷³ Sedangkan Wibowo menyatakan bahwa pada umumnya tunjangan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, menurutnya tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.⁷⁴

Simamora mengemukakan bahwa “ tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.⁷⁵ Sedangkan Wungu dan Brotoharsojo mengatakan bahwa “ tunjangan atau fringe and benefit adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait

⁷² Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, 2009. Hal. 279.

⁷³ Ibid, Hal. 280

⁷⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja, PT Raja Grafindo Persada*, 2019. Hal. 349

Simamora. Dalam M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi, Rajawali pers*, 2012, Hal. 229

langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation.⁷⁶

Berdasarkan Pasal 1 ayat 31 Undang – Undang No 13 tahun 2003, dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah “suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.⁷⁷

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah imbalan diluar gaji atau upah (kompensasi langsung) atau berupa balas jasa tidak langsung (kompensasi tidak langsung atau disebut juga dengan tunjangan) yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan akan tetapi didasarkan atas keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta eksistensinya sebagai manusia seutuhnya yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah atau gaji.⁷⁸ Termasuk ruang lingkup program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan, kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap benefit and service, dan lain-lain dengan berbagai macam istilah yang berbeda, namun tujuannya sama.

Selanjutnya Menurut Hasibuan antara kompensasi langsung (gaji /upah) dengan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) terdapat persamaan dan juga perbedaan, persamaan diantara keduanya antara lain sebagai berikut⁷⁹ :

⁷⁶Ibid, Hal. 230

⁷⁷Lihat Pasal 1 ayat 31 Undang – Undang 13 Tahun 2003

⁷⁸Moorhead & Griffin, Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Edisi 9, Salemba Empat, 2013, Hal.160

⁷⁹Malayu.S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Opcit, Hal.186-187

- a. Gaji / upah (kompensasi langsung) dan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) adalah sama-sama merupakan pendapatan (outcomes) bagi karyawan.
- b. Pemberian gaji / upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan karyawan.
- c. Gaji / upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan
- d. Pemberian gaji / upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca fiskal perusahaan tersebut.

Sedangkan perbedaan diantara keduanya antara lain :

- a. Gaji / upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan membayarnya.
- b. Gaji / upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja. Bukan merupakan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
- c. Gaji / upah harus dibayar dengan finansial (uang / barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan finansial dan non finansial (fasilitas).
- d. Gaji / upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

2. Tujuan Diberikannya Kesejahteraan

Tujuan diberikannya kesejahteraan baik dari persamaan maupun perbedaan antara kompensasi langsung dan kesejahteraan karyawan, bisa disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan diberikan setelah perusahaan melakukan kewajibannya dengan memberikan upah atau gaji kepada karyawan, dan selanjutnya pemberian kesejahteraan sendiri diberikan berdasarkan atas kebijaksanaan perusahaan. Oleh

karena itu kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya perusahaan, karyawan, serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.⁸⁰

Adapun tujuan pemberian kesejahteraan menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:⁸¹

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktifitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Menurut Harianja, tujuan dari program kesejahteraan yaitu:

- a. Membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya (diluar kebutuhan rasa adil);
- b. Meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan

⁸⁰Ibid, Hal. 187

⁸¹Opcit, Hal. 189

- c. Meningkatkan produktivitas,
- d. Mengurangi perputaran kerja,
- e. Mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi.⁸²

3. Dimensi Kesejahteraan

Bicara tentang kesejahteraan karyawan, tidak terlepas dari masalah kompensasi, karena seperti dijelaskan di awal bab bahwa program kesejahteraan atau tunjangan karyawan (disebut juga dengan istilah kompensasi tidak langsung) menurut Simamora adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok yang dibayarkan sebagian atau semuanya oleh perusahaan.⁸³ Oleh karena itu kompensasi langsung (direct compensation) dalam hal ini mencakup gaji dan insentif merupakan suatu kewajiban perusahaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik atas jerih payah yang telah dilakukan oleh karyawan. Disamping itu kompensasi merupakan sumber pendapatan karyawan, dengan pendapatan tersebut ia dapat memenuhi kebutuhankebutuhan pokok hidupnya sekaligus merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.⁸⁴

Menurut Hasibuan, kompensasi dibedakan atas 2 yakni:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif.

⁸²Marihot Tua Efendi Hariandja, Op.Cit, Hal. 279

⁸³Simamora, dalam M. Kadarisman, Opcit, Hal. 229

⁸⁴Moheriono, Opcit, Hal. 216

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation / employee welfare*)⁸⁵

4. Jenis – Jenis Program Kesejahteraan

Beberapa program kesejahteraan yang diberikan perusahaan dapat berbedabeda jenis dan jumlahnya. Hani handoko dalam Marihot Tua Efendi mengklasifikasikannya sebagai berikut:

- a. Time-off benefit yang meliputi hari-hari sakit, liburan, cuti, dan alasan-alasan lain.
- b. Jaminan terhadap resiko ekonomi,
- c. Program-program pelayanan yang meliputi program rekreasi, kafeteria, perumahan, bea siswa pendidikan, fasilitas pembelian, konseling finansial dan legal, dan lain-lain.
- d. Tunjangan-tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang.⁸⁶

Dessler mengklasifikasikannya sebagai berikut :

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja. Seperti cuti sakit, hari libur dan sebagainya.
- b. Tunjangan asuransi. Seperti asuransi jiwa, rumah sakit, medis dan cacat.
- c. Tunjangan pensiun.
- d. Pelayanan. Dalam hal ini ada dua macam :
 1. Pelayanan pribadi, seperti pelayanan masalah hukum, kredit, konseling , kesempatan sosial dan rekreasional.
 2. Pelayanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Seperti tunjangan perawatan anak, maupun orang tua, dan transportasi.⁸⁷

⁸⁵Malayu.S.P Hasibuan, Opcit, Hal.118.

⁸⁶ Marihot Tua Efendi Hariandja, Op.Cit, Hal. 280

⁸⁷Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, 2005, Hal.144

Sedangkan Hasibuan mengklasifikasikan jenis-jenis kesejahteraan sebagai berikut⁸⁸ :

1. Ekonomi, yakni uang pensiun, uang makan, uang transport, Uang lebaran, bonus atau gratifikasi, uang duka kematian, pakaian dinas dan uang pengobatan.
2. Fasilitas. Seperti menyediakan Musholla, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, serta pemberian izin.
3. Pelayanan, Seperti puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, dan kredit rumah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa program tunjangan dan peningkatan kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu:

1. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu
2. Jaminan terhadap resiko kerja
3. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan
4. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan,
5. Tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang.

Beberapa program diatas pada dasarnya adalah untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan apa-apa yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Namun kebutuhan setiap karyawan tidaklah sama, begitu pula kemampuan perusahaan juga terbatas. oleh karena itu pihak manajemen sepatutnya mempertimbangkan hal ini melalui rencana tunjangan fleksibel atau rencana tunjangan kafetaria, yaitu suatu rencana dimana pengusaha memberikan setiap karyawan dengan anggaran dana tunjangan, dan membiarkan orang itu

⁸⁸ Malayu. S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Opcit, Hal.188.

menghabiskan tunjangan yang dipilihnya. Menurut Wibowo, tunjangan dengan gaya kafetaria dapat memberikan keuntungan yang berbeda. Pertama, memperbolehkan pekerja bermain secara aktif daripada peran pasif dalam menentukan alokasi fringe benefits. Kedua, pekerja menerima tunjangan yang mempunyai nilai pribadi tinggi bagi mereka. Ketiga, gaya kafetaria membuat nilai ekonomis jaminan sosial jelas bagi setiap pekerja.

5.Acuan Dasar Program Kesejahteraan Pekerja

Dalam merencanakan program kesejahteraan pekerja, acuan dasar yang digunakan bertolak dari asumsi bahwa pekerja bukanlah sekedar faktor produksi, melainkan sumber nilai yang terpenting (aset). Oleh karena itu pekerja harus dipandang sebagai manusia seutuhnya yang memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks. Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum. Jika mereka telah mencapai satu kategori kebutuhan, mereka akan termotivasi untuk meraih kategori berikutnya.⁸⁹

Hierarki kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik, Misalnya makan, minum, istirahat, dan pakaian, uang makan atau penyediaan tempat makan menjadi sesuatu yang harus diperhatikan. Istirahat dalam waktu kerja, cuti, dan meninggalkan pekerjaan karena keadaan yang tidak bisa dihindari seperti sakit juga harus diperhitungkan dalam penggajian (time off benefit).
2. Kebutuhan rasa aman, Misalnya kebutuhan rasa aman bilamana sewaktu-waktu berhenti bekerja dengan alasan yang tidak terhindarkan seperti sakit,

⁸⁹eff Madura, Pengantar Bisnis, Buku 2, Salemba Empat, 2001, terj. Saroyini W.R. Salib, Ph. D. Hal.4.

pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau kecelakaan membuat perusahaan harus mengikutsertakan pegawai dalam program-program pensiun, asuransi tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, program pemeliharaan kesehatan seperti pendirian klinik, sarana olahraga, dan lain-lain.

3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan berinteraksi dengan orang lain yang sering kali tidak terpenuhi akibat kesibukan kerja dalam suatu struktur yang sangat formal. Oleh karena itu kebutuhan sosial ini menghendaki diadakannya program-program rekreasi bersama, olahraga bersama atau dalam waktu-waktu tertentu dimana pegawai membutuhkan biaya tambahan seperti hari raya idul fitri perusahaan memberikan gaji ekstra yang kita kenal dengan THR.
4. Kebutuhan pengakuan, yaitu pengakuan terhadap status dan prestasi seseorang. Dalam hal ini bisa berupa perusahaan meminjamkan aset yang dimiliki kepada pegawai, atau menyediakan berbagai fasilitas seperti fasilitas perumahan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan mengembangkan diri dengan program-program pendidikan, latihan dan sebagainya.⁹⁰

⁹⁰<http://repository.iainkudus.ac.id/177/2/5.%20Bab%20II.pdf> diakses tanggal 09 Mei 2024, Pukul 15.05

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan diambil suatu kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum serikat pekerja berdasarkan berdasarkan peraturan perundang – undangan Indonesia terdiri atas:

a) Pengaturan serikat pekerja berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni:

1) Pasal 88 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yakni:

a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yakni:

1. Upah minimum;

2. Upah kerja lembur;

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

6. Bentuk dan cara pembayaran upah;

7. Denda dan potongan upah;
 8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- 2) Pasal 99 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yakni:
- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
 - b. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pasal 100 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yakni:
- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
 - b. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
 - c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- b) Pengaturan serikat pekerja berdasarkan Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yakni sebagai sarana

menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- c) Peraturan serikat pekerja Berdasarkan Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yakni bahwa Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

2. Eksistensi serikat pekerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan di Perusahaan yakni sebagai berikut:

- a. Adanya kebutuhan fisik yang berupa makan, minum, istirahat, dan pakaian, uang makan atau penyediaan tempat makan menjadi sesuatu yang harus diperhatikan. Istirahat dalam waktu kerja, cuti, dan meninggalkan pekerjaan karena keadaan yang tidak bisa dihindari seperti sakit juga harus diperhitungkan dalam penggajian (time off benefit).
- b. Adanya kebutuhan rasa aman yang berupa bilamana sewaktu-waktu berhenti bekerja dengan alasan yang tidak terhindarkan seperti sakit, pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau kecelakaan membuat perusahaan harus mengikutsertakan pegawai dalam program-program pensiun, asuransi tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, program pemeliharaan kesehatan seperti pendirian klinik, sarana olahraga, dan lain-lain.
- c. Adanya kebutuhan sosial yang berupa kebutuhan berinteraksi dengan orang lain yang sering kali tidak terpenuhi akibat kesibukan kerja dalam suatu struktur yang sangat formal. Kebutuhan pengakuan, yaitu

pengakuan terhadap status dan prestasi seseorang. Dalam hal ini bisa berupa perusahaan meminjamkan aset yang dimiliki kepada pegawai, atau menyediakan berbagai fasilitas seperti fasilitas perumahan.

3. Peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sanggal dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri yakni:

- a. Serikat pekerja/buruh berperan sebagai suatu organisasi dalam penyaluran aspirasi bagi pekerja/buruh di Perusahaan;
- b. Serikat pekerja/buruh berperan sebagai pihak dalam membuat suatu peraturan Perusahaan maupun perjanjian kerja bersama;
- c. Serikat pekerja/buruh berperan sebagai pihak perwakilan untuk melakukan kerjasama pada bidang tenagakerja;
- d. Serikat pekerja/buruh berperan sebagai rekan pemerintah dan pengusaha guna menjaga hubungan industrial yang harmonis, demokratis, adil, serta dinamis;
- e. Serikat pekerja/buruh berperan sebagai wadah ataupun tempat dalam menaikkan ilmu dan anggotanya diorong untuk memiliki keahlian.
- f. Serikat pekerja/buruh berperan sebagai pendorong bagi pekerja dalam menaikkan kedisiplinan produktivitas kerja;

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan untuk kesempurnaan tesis ini yakni sebagai berikut:

1. Kepada Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sanggal hendaknya terus memperhatikan kesejahteraan pekerja / buruh yang ada dibawah naungan Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sanggal.

2. Kepada instansi pemerintah Dinas Ketengakerjaan Provinsi Sumatera Utara agar kiranya selalu memperhatikan kesejahteraan para pekerja/buruh khususnya yang ada di Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepada pekerja/buruh agar kiranya mematuhi aturan yang ada diperusahaan supaya tidak terjadinya konflik antara pengusaha dan pekerja/buruh.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdul Khakim, 2018, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.

Andi Hamzah, *Etos Kerja*, 2017, Bandung, Pustaka Pratama

Asri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika

Sendjun H. Manulang, 2017, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Bhineka Cipta

Asri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung, Lubuk Agung

Amiruddin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

A. Uwiyono, 2011, *Refleksi Masalah Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Jaya

B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Bashan Mustafa, 1998, *Pokok – Pokok Hukum Administrasi Negara*, Bandung, Alumni Bandung

Bahder Johan Nasution, 2011, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju.

Bambang Sunggono, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Dominikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum, Suatu Pengantar Mencari Menemukan, dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.

- Donald Albert Rumokoy, 2017 Pengantar Ilmu Hukum, P.T RajaGrafindo Persada, Jakarta,
- Ediwarman, 2016, Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, Medan, PT. Soft Media,
- Hilman Hadikusuma, 2006, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju
- H. Zainal Asikin & H. Agusfian Wahab, 2008, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada,
- Juhaya S. Praja,dkk, 2014,*Teori Hukum dan Aplikasinya*, Bandung, CV. Pustaka Setia
- Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Grafindo Persada, Jakarta
- M. Solly Lubis, 1994, Filsafat Ilmu dan Penelitian, Bandung, Mandar Maju
- Nomensen Sinamo, 2010, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, Jakarta, Bumi Intitama Sejahtera
- Otje Salman dan Anthon F. Susanto, 2005, Teori Hukum, Bandung, Refika Ditama
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penlelitian Hukum, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1982, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Satjipto Raharjo, 2005, Metode Penelitian Hukum, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Sutan Rehmy Sjahdeini dkk, 2006, Penegakan Hukum di Indonesia, Surabaya, Prestasi Pustaka Publisher

Suwarto, 2019, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia

Soedjono Dirdjosisworo, 2014. Sejarah dan Asas - asas Penologi, Bandung, Amrico

Soerjono Soekanto, 2002, Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara

Soerjono Soekanto, 2005, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Soerjono Soekanto, 2006, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI Press

Perundang-undangan:

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang – Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Internet / Jurnal:

<https://repository.uin-suska.ac.id/8712/4/BAB%20III.pdf>

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a5cd64c0dbd8/batasan-hak->

[imunitas-advokat--beginipandangan-ahli](#)

<http://eprints.umpo.ac.id/5990/3/BAB%202%20PDF.pdf>

<http://repository.uinbanten.ac.id/7153/4/BAB%20II-1.pdf>