

Analisis Hukum Peran Serikat Pekerja (Studi Pada PT CS2 Pola Sehat Maros)

Sadikin Sahir^{*1}, Irsyad Dahri², Mustaring³

¹²³Universitas Negeri Makassar, Indonesia

¹Email: ikin.anakbangsa@gmail.com

²Email: cha4400@yahoo.com

³Email: mustaring@unm.ac.id

Abstract. Workers or laborers are the cogs that make the company always operate and produce. In the process of running a business, workers often become victims of arbitrariness carried out by employers by not giving workers rights. In an effort to ensure that there is no arbitrariness as described previously, the government makes labor laws that employers must comply with. On this basis, workers create a forum or organization that focuses on ensuring that their rights are fulfilled by the company and establishing good relations between workers and the company. This forum is called a trade union/labor union. Trade unions/labor unions are representatives of workers/labor in the company as representatives of workers expressing their aspirations in resolving disputes or building harmonious relationships with employers. The study was conducted by the researcher using a statue approach in normative legal research and a qualitative approach in empirical legal research. The purpose of this study is to analyze the extent to which the role of trade unions in its efforts to provide protection to workers and achieve good industrial relations legally. The population of the study were 101 members of PUK PT. CS2 Pola Sehat in Maros and the sample was 20 people. The data of the study were obtained from the results of filling out questionnaires, interviews, and observations made by the researcher. This study employed a simple statistical descriptive analysis to analyze the results of the survey questionnaire. Based on the results of the study, it is concluded that the trade unions at PT. CS2 Pola Sehat in Maros are active in carrying out their roles in resolving labor disputes, creating harmonious, dynamic, and fair as well as channeling the aspirations of workers.

Keywords: Law; Role of Trade Unions; Industrial Relations.

Abstrak. Pekerja atau buruh merupakan roda penggerak yang menjadikan perusahaan senantiasa beroperasi dan memproduksi. Pada proses berjalannya usaha, para pekerja kerap menjadi korban kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha dengan tidak memberikan hak pekerja. Upaya untuk menjamin tidak terjadinya kesewenang-wenangan seperti yang dipaparkan sebelumnya, pemerintah membuat undang-undang ketenagakerjaan yang wajib dipatuhi oleh pengusaha. Atas dasar tersebut, pekerja membuat suatu wadah atau organisasi yang berfokus agar hak-hak mereka dipenuhi oleh perusahaan serta menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pihak perusahaan. Wadah inilah yang dinamakan serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah wakil pekerja/buruh di perusahaan sebagai perwakilan pekerja menyampaikan aspirasi dalam menyelesaikan perselisihan ataupun membangun hubungan yang harmonis dengan pengusaha. Penelitian ini dilakukan peneliti dengan pendekatan perundang-undangan (Statue Approach) dalam penelitian hukum normatif dan pendekatan kualitatif dalam penelitian hukum empiris. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana peran serikat pekerja dalam upayanya memberikan perlindungan kepada pekerja

dan mencapai hubungan industrial yang baik secara hukum. Populasi pada penelitian ini adalah 101 orang anggota PUK PT CS2 Pola Sehat Maros dan sampelnya sebanyak 20 orang. Data hasil penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuisioner, wawancara, dan observasi yang dilakukan peneliti. Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif statistik sederhana untuk menganalisa hasil kuisioner survei. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa serikat pekerja di PT CS2 Pola Sehat Maros aktif melaksanakan perannya dalam hal melakukan penyelesaian perselisihan perburuhan, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, serta menyalurkan aspirasi pekerja.

Kata Kunci: Hukum; Peran Serikat Pekerja; Hubungan Industrial.



Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Salah satu hak manusia yang dijamin oleh negara adalah bagaimana manusia tersebut bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 27 Ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 1945). Sehingga sudah sepatutnya keberadaan pekerja baik itu di sektor swasta maupun non swasta mendapatkan perlindungan dan penegakan hukum.

Pekerja memiliki peranan penting dalam berjalannya suatu usaha sehingga kehadirannya adalah sesuatu yang mutlak dalam dunia usaha (Husaini, 2017). Pekerja atau buruh merupakan roda penggerak yang menjadikan perusahaan senantiasa beroperasi dan memproduksi. Berkembangnya perusahaan seharusnya berbanding lurus dengan kesejahteraan pekerja, dimana hak normatif pekerja diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi, keberadaan pekerja justru dianggap menghambat keberlangsungan operasional perusahaan, kedudukan pekerja terbilang lebih rendah daripada dominasi majikan. Hal tersebut terlihat dari segi sosial ekonomis dimana kedudukan pekerja adalah tidak bebas (Nugraha, Safa'at, & Puru, 2015).

Pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan. Pada proses berjalannya usaha, para pekerja kerap menjadi korban kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh

pengusaha dengan tidak memberikan hak pekerja (Shalihah, 2016).

Upaya untuk menjamin tidak terjadinya kesewenang-wenangan seperti yang dipaparkan sebelumnya, pemerintah membuat undang-undang ketenagakerjaan yang wajib dipatuhi oleh pengusaha. Akan tetapi terkadang aturan tersebut tidak dijalankan oleh pihak pengusaha (Sonhaji, 2019). Atas dasar tersebut, pekerja membuat suatu wadah atau organisasi yang berfokus agar hak-hak mereka dipenuhi oleh perusahaan serta menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pihak perusahaan. Wadah inilah yang dinamakan serikat pekerja/serikat buruh.

Kehadiran serikat pekerja dijamin oleh negara sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 104 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh” (Undang-Undang Nomor 13, 2003). Berdasarkan UU tersebut, mereka yang menghalang-halangi pekerja akan dijerat hukum sesuai dengan UU yang berbunyi “Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) (Undang-Undang Nomor 21, 2000).

Serikat pekerja/serikat buruh adalah wakil pekerja/buruh di perusahaan sebagai perwakilan pekerja menyampaikan aspirasi dalam menyelesaikan perselisihan ataupun membangun hubungan yang harmonis dengan pengusaha. Maksud dibentuknya perwakilan tersebut agar

pekerja lebih kuat posisinya dalam berhadapan dengan perusahaan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya (Husni, 2003).

Objek perlindungan bagi para buruh/pekerja yaitu hak-hak dalam hubungan kerja, hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan perusahaan dan mogok kerja, keselamatan dan kesehatan pekerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan hak pemutusan hubungan kerja (Undang-Undang Nomor 13, 2003). Dalam hal pendampingan pekerja memperoleh haknya, pihak serikat pekerja dapat menjadi kuasa hukum pada pengadilan hubungan industrial berdasarkan undang-undang tentang penyelesaian hubungan industrial pasal 87 yaitu “Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya” (Undang-Undang Nomor 2, 2004). Ini menggambarkan bahwa ruang lingkup dari serikat pekerja dalam menghadapi permasalahan terkait ketenagakerjaan dianggap sangat besar sehingga memiliki nilai posisi tawar yang besar di dalam perusahaan.

Namun kenyataannya, keberadaan serikat pekerja ternyata tidak serta merta melindungi hak pekerja dalam perusahaan. Terkadang serikat pekerja hanya membantu permasalahan yang dihadapi anggotanya sedangkan pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja dibiarkan menyelesaikan permasalahan industrialnya secara mandiri (Djumadi, 2004). Pada kasus-kasus tertentu, serikat pekerja memberikan bantuan perlindungan kepada pekerja bukan anggota yang meminta bantuan dengan kesepakatan tertentu baik berupa pemberian uang jasa perlindungan ataupun dalam bentuk lain (Suhartoyo, 2019). Kadang pula pengurus serikat pekerja tidak menjalankan fungsi perlindungan kepada pihak pekerja. Pengurus serikat pekerja kerap dianggap menjadi benteng para pengusaha ketika perusahaan melakukan kebijakan atau ada kebijakan pemerintah dalam dunia usaha yang merugikan pekerja (Ibrahim, 2016). Kelihatannya serikat pekerja tidak memberikan manfaat besar bagi pekerja, terlebih lagi dengan melihat kondisi sekarang banyaknya pekerja yang di PHK maupun di rumahkan

(Prihadi, 2021). Inilah yang menyebabkan tidak jarang pekerja menolak ikut serta keanggotaan serikat pekerja.

Hal diatas merupakan tantangan yang harus dibuktikan serikat pekerja dalam kehadirannya sebagai wadah untuk memperjuangkan hak-hak pekerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga menarik untuk diteliti peranannya di perusahaan besar di lokasi yang strategis. Pemilihan lokasi penelitian yang tepat dianggap penting agar dapat memperoleh hasil penelitian yang mampu menggambarkan kondisi serikat pekerja secara umum.

PT. CS2 Pola Sehat berdiri pada tahun 2005. PT CS2 Pola Sehat fokus pada kategori minuman manis plus. Salah satu mereknya yaitu Teh Gelas telah menjadi pemimpin pasar di industri teh dalam kemasan siap minum sejak tahun 2007. Merek-merek berkualitas lainnya yang diproduksi oleh PT CS2 Pola Sehat adalah Vita Jelly Drink, Vita Pudding, Adem Sejuk, Crystalline, dan Tango Drink. Serikat pekerja yang ada pada perusahaan ini menarik untuk diteliti dikarenakan jumlah keanggotaan serikat pekerja yang cukup banyak dan mengingat Kab. Maros berada dekat di ibu kota provinsi Sulawesi Selatan sehingga bisa menjadi gambaran peranan serikat pekerja secara luas di Sulawesi Selatan. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian dengan judul “Analisis Hukum Peran Serikat Pekerja (Studi Pada PT. CS2 Pola Sehat Maros”.

Rumusan hukum ketenagakerjaan/perburuhan diberikan oleh para ahli hukum. Antara lain dari (Azhar, 2015) :

- a. Molenaar. Menurut Molenaar, hukum perburuhan/*arbeidsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.
- b. M.G. Levenbach. Menurutnya, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dalam pengertian tersebut hubungan kerja

tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja.

- c. Van Esveld. Hukum perburuhan tidak membatasi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan saja, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.
- d. Prof. Iman Soepomo. Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Budaya hukum sangat mempengaruhi efektifitas berlaku dan keberhasilan penegakan hukum. Budaya hukum terdiri dari internal legal culture yaitu kultur yang dimiliki oleh struktur hukum dan external legal culture yaitu kultur hukum masyarakat pada umumnya. Budaya hukum menurut Lawrence M. Friedman (1975) dalam (Wiwoho, 2012) adalah sebuah sistem hukum dalam organisme yang kompleks terdiri dari struktur, substansi, dan interaksi budaya. Komponen sistem hukum yaitu; 1. Substansi hukum (norma-norma hukum (peraturan, keputusan) yang dihasilkan dari produk hukum); 2. Struktur hukum (kelembagaan yang diciptakan sistem hukum yang memungkinkan pelayanan dan penegakan hukum); 3. Budaya hukum (ide-ide, sikap, harapan, pendapat, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan hukum (bisa positif / negatif)).

Menurut Daniel S. Lev (1990) dalam (Wiwoho, 2012), budaya hukum terdiri atas budaya hukum prosedural dan substantif. Budaya hukum prosedural adalah nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dalam menyelesaikan sengketa dan manajemen konflik sedangkan budaya hukum substantif merupakan asumsi-asumsi fundamental terutama mengenai apa yang adil dan tidak menurut masyarakat.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja/buruh umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya (Asikin, 2012).

Alasan bergabungnya serikat pekerja yaitu serikat pekerja melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah dan kondisi kerja, serikat pekerja

melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi, memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja, mengupayakan agar manajemen mendengarkan suara pekerja sebelum membuat keputusan., dan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (Djumadi, 2004).

Fungsi dari organisasi serikat pekerja/buruh dalam pemenuhan hak dan kewajibannya yaitu (Wijayanti, 2010) :

- a. Berperan serta dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan perburuhan sebagai salah satu pihak.
- b. Berperan dalam lembaga kerjasama berperan sebagai perwakilan.
- c. Berperan dalam sarana yang menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- d. Berperan dalam sarana penyalur aspirasi.
- e. Berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penanggung jawab pemogokan buruh.
- f. Berperan dalam memperjuangkan kepemilikan saham sebagai perwakilan.

Hak serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti, yaitu (Undang-Undang Nomor 21, 2000) :

- 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, seperti mendirikan koperasi, yayasan atau bentuk usaha lain; dan
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti, yaitu (Undang-Undang Nomor 21, 2000) :

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

d. Membayar iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau dalam anggaran rumah tangga.

Pokok persoalan yang selalu menjadi bahan negosiasi serikat pekerja antara lain pengakuan terhadap eksistensi serikat pekerja, keamanan dan perlindungan terhadap serikat pekerja, pemogokan, jam kerja, disiplin, keluhan, senioritas, upah, kesehatan dan keselamatan kerja, tunjangan, dan hak-hak (Ndraha, 1999). Indikator dari serikat pekerja yaitu *belief in union* (kepercayaan terhadap serikat pekerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh pekerja), *loyalty* kesetiaan (anggota terhadap serikat pekerja), *duty* (kewajiban anggota serikat pekerja sebagai anggota), *interest* (keuntungan dan nilai yang didapat dari keikutsertaan menjadi anggota serikat pekerja) (Smith & Hopkins, 1979).

Faktor-faktor yang menjadi pengaruh dalam pelaksanaan peran organisasi serikat pekerja/buruh antara lain permasalahan internal (serikat pekerja hanya memiliki separuh atau bahkan kurang dari separuh jumlah keanggotaan dalam tempat kerja akan sangat lemah dan tidak efektif, anggota tidak menghadiri pertemuan organisasi, rendahnya pengetahuan antar anggota dan pemimpin serikat pekerja yang dipilih, secara umum serikat pekerja mempunyai kesulitan dalam menaikan iuran anggota atau bahkan mengumpulkan iuran yang sangat kecil, anggota perempuan berpendapat bahwa serikat pekerja didominasi oleh laki-laki dan tempat mereka hanya dirumah serta tidak mudah untuk mendapatkan kesempatan dalam berperan serta di setiap kegiatan serikat pekerja, serta pemimpin serikat pekerja yang dikontrol dan dimanipulasi oleh manajemen) dan permasalahan eksternal (rendahnya kerjasama dan komunikasi manajemen/pengusaha. anggapan pemerintah bahwa serikat pekerja adalah pergerakan anti pemerintah, dan tuduhan masyarakat bahwa serikat pekerja menciptakan inflasi di dalam negara) (Marcella & Sudibya, 2018).

Deklarasi ILO tentang prinsip dan hak dasar di tempat kerja (deklarasi fundamental) berpendapat bahwa empat standar pokok perburuhan adalah: kebebasan berserikat dan pengakuan efektivitas terhadap hak untuk berunding bersama, penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; penghapusan efektif pekerja anak, dan penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Burkett, 2006).

Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki banyak buruh berupaya untuk memenuhi keempat standar tersebut dengan membentuk UU No. 21 Tahun 2000 yang mendukung pembentukan serikat pekerja/buruh. Meskipun demikian kebebasan berserikat tersebut masih harus diperjuangkan. Sebab yang nampak hanya kebebasan secara formal, nampak yang dilihat dari luar perusahaan. Sedangkan kebebasan sesungguhnya untuk menuntut hak-hak normatif di lingkungan perusahaan, sangat sulit untuk didapatkan (Ibrahim, 2016).

Hubungan kerja dalam lingkungan industrial penting untuk dipelihara dalam mengelola pekerja yang memiliki karakter, kemampuan dan motivasi yang berbeda dalam bekerja di perusahaan. Serikat pekerja berperan menampung aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya agar didengar oleh pihak manajemen perusahaan. Manajemen berperan mengelola aset perusahaan salah satunya berupa sumber daya manusia melalui kegiatan menjalankan fungsi kompleks dalam hubungan kerja. Pemeliharaan hubungan antara pekerja, serikat pekerja dan manajemen dalam lingkup hubungan industrial sangat diperlukan untuk mencegah konflik dalam lingkungan dunia kerja. Konflik kepentingan terjadi akibat adanya perbedaan persepsi dan pemenuhan kebutuhan yang saling bertolak belakang. Pekerja dalam serikat pekerja menginginkan kesejahteraan yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja menyenangkan sedangkan manajemen perusahaan menginginkan pengeluaran biaya kecil dengan perolehan laba tinggi (Adzani, 2006).

Menurut Simamora, interaksi dan komunikasi antara serikat pekerja dan manajemen dapat berjalan baik bilamana manajemen memiliki persepsi yang positif terhadap peran serikat pekerja. Sebaliknya apabila persepsi manajemen terhadap serikat pekerja bersifat negatif maka menimbulkan hubungan yang kurang kondusif dan mudah menimbulkan konflik. Hubungan tersebut akan mengakibatkan iklim kerja yang mempercepat perputaran pekerja tinggi, ketidakhadiran pekerja, moral kerja menurun dan produktivitas rendah (Asikin, 2012).

Prof Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah surat perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua

yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Kesepakatan kerja bersama diharapkan bersifat harmonis, dinamis dan berkeadilan yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargai dan saling memberi (Irsan & Armansyah, 2016).

Indikator hubungan industrial yang harmonis diantaranya (Adzani, 2006):

- a. Kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.
- b. Pemenuhan hak-hak karyawan, pekerja bukan hanya faktor produksi semata, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama.
- d. Komunikasi yang baik antara karyawan atau serikat pekerja dengan perusahaan. Komunikasi merupakan sarana yang efektif untuk menyampaikan suatu pengetahuan dan informasi.
- e. Menyelesaikan perselisihan yang ada disetiap perbedaan antara pekerja dengan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.

Contoh Kasus Peran Serikat Pekerja di Indonesia

a. Peran serikat pekerja di PT.Fumira Semarang
Pekerja merasa bahwa serikat pekerja dapat menjadi wadah yang tepat untuk penyalur aspirasi dan ketika ada hak yang tidak dipenuhi oleh perusahaan maka serikat pekerja telah bertanggung jawab memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja serta mencegah terjadinya konflik didalam hubungan industrial itu sendiri. Serikat pekerja dikategorikan baik, terbukti dari terciptanya suasana kondusif dari pekerja maupun perusahaan serta terjadi pemenuhan hak dan kewajiban sesuai dengan apa yang sudah dituliskan dalam kesepakatan kerja bersama. Isi kerangka perjanjian pun selalu dilakukan peninjauan kembali untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan perundang-undangan yang baru. Serikat pekerja merupakan sarana penyalur aspirasi yang baik terlihat dari beberapa hak yang diberikan oleh PT.Fumira sebagai hasil dari kesepakatan kerja bersama yang utamanya

adalah mencakup dari semua kebutuhan pekerja dan keluarga seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian) serta hak atas bimbingan, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya di perusahaan (Faricha & Prabawani, 2019).

b. Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja PT. Ekamas Fortuna Malang

Serikat pekerja dalam kaitannya memperjuangkan hak karyawan mengenai PHK yang telah terjadi sudah sangat baik. Pernah terdapat konflik diantara SPSI dengan manajemen perusahaan, namun tidak berarti hubungan kedua belah pihak tidak harmonis. Secara normatif, manajemen perusahaan telah melaksanakan dan memberikan apa yang menjadi tugas perusahaan, seperti menjalankan UU ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan juga menjalankan isi PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Kejadian lain, pada bulan maret tahun 2012 pihak manajemen memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tiga orang karyawan dengan alasan efisiensi. SPSI menilai keputusan ini hanya dibuat sepihak oleh manajemen perusahaan, tanpa melalui prosedur seperti pemberian Surat Peringatan (SP) 1, 2, 3 baru kemudian karyawan berhak untuk di PHK (Aprilianto & Suputra, 2015).

Tahapan demi tahapan telah dilalui, berawal dari perundingan LKS Bipartit di tingkat perusahaan, lalu ke tahap LKS Tripartit dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang sebagai badan yang berwenang dalam permasalahan ini memberikan mediator sebagai pihak ketiga, penengah dan penjembatani dalam proses mediasi. Mediator disini hanya sebagai penengah dan pemberi saran, sehingga memunculkan satu keputusan bersama dimana pihak manajemen tidak berhak melakukan PHK tiga karyawannya dikarenakan alasan efisiensi dirasa hanya mengada-ada dan kurang mendasar, sedangkan yang terjadi di lapangan pihak manajemen perusahaan masih menerima perekrutan karyawan baru. Kesepakatan tersebut dinamakan "Perjanjian Bersama" yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, antara pihak SPSI, manajemen perusahaan dan juga oleh mediator sebagai saksi dan dicatatkan di Pengadilan Negeri Kabupaten Malang (Aprilianto & Suputra, 2015).

c. Serikat pekerja PT Nippon Shokubai Indonesia

Peran serikat pekerja dalam mendorong produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pada PT Nippon Shokubai Indonesia sudah cukup baik dan tepat serta dapat memberikan manfaat bagi mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Hal tersebut terlihat dari keterlibatan pekerja dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Peningkatan produktivitas pekerja bermakna bagaimana memanfaatkan semaksimal mungkin pengetahuan dan kemampuan para pekerja dalam menjalankan setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka (Arthawati, 2018).

PT. CS2 Pola Sehat berdiri pada tahun 2005. Nama CS2 sendiri merupakan singkatan dari *Customers, Employees, Shareholders, and Society*. PT CS2 Pola Sehat fokus pada kategori minuman manis plus. Salah satu mereknya, Teh Gelas telah menjadi pemimpin pasar di industri teh dalam kemasan siap minum sejak tahun 2007. Merek-merek berkualitas lainnya yang diproduksi oleh PT CS2 Pola Sehat adalah Vita Jelly Drink, Vita Pudding, Adem Sejuk, Crystalline, dan Tango Drink (Anonim, 2015).

Visi dari perusahaan ini adalah perusahaan terkemuka yang menjadi merk pilihan pertama dan solusi inovatif bagi konsumen di Asia Pasifik. Misinya adalah kami hadir untuk menyemarakkan dan menyenangkan kehidupan pelanggan, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat kami dengan menciptakan dan memenuhi kebutuhan konsumen (Anonim, 2015).

Nilai yang diterapkan pada perusahaan ini adalah (Anonim, 2015):

- a. In God We Trust. Beriman kepada Tuhan dalam berkarya (taat). Tuhan berfirman. Aku percaya dan melakukan. Aku melakukan yang aku bisa. Tuhan melakukan yang aku tidak bisa.
- b. Integrity. Jujur, tidak berkompromi terhadap kepalsuan/ penyimpangan, berani berterus terang dan bertanggung jawab. Komitmen diri pada karakter ketimbang pada keuntungan pribadi, pada orang ketimbang pada benda, pada pelayanan ketimbang pada kekuasaan, pada prinsip ketimbang pada kesenangan, pada pandangan jangka panjang ketimbang jangka pendek.

c. Relationship. Hubungan yang sehat, saling membangun dan saling menguatkan antar CESS (*Customers, Employees, Shareholders, dan Society*). Kami mau membangun satu keluarga besar antara konsumen, karyawan dan keluarganya, pemegang saham dan pihak-pihak terkait lainnya berlandaskan pada iman, keterbukaan, empati, saling menghormati dan percaya untuk memperoleh serta meningkatkan kemakmuran bersama.

d. Winning Spirit. Sebagai pemenang, memiliki semangat dan tekad untuk selalu menaklukkan musuh dalam segala hal. Kami memiliki semangat sebagai pemenang dengan berpikir sebagai pemenang, bersiap menjadi pemenang, bekerja serupa pemenang, serta memiliki tekad untuk terus belajar, berlatih dan bisa dalam bekerja untuk memberikan hasil yang semakin sehari semakin baik.

e. Innovation. Berani berubah, cerdas dalam mencari, menggali dan menemukan solusi-solusi inovatif. Bagi kami inovasi berarti dengan cerdas mencari, menggali, menemukan dan mencoba ide-ide baru serta berani berubah dengan selalu belajar, berlatih dan bisa serta menerapkan perkembangan teknologi untuk senantiasa meningkatkan kemakmuran bersama.

Serikat pekerja di PT CS2 Pola Sehat dicatat pendiriannya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Maros. SK Pencatatan ini diterbitkan pada bulan Februari tahun 2019 dengan nomor 560/115/DTKT/2019. Pada awal pendirian Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPSI) PT. CS2 Pola Sehat tersebut jumlah anggotanya sebanyak 11 orang dan bertambah setiap tahunnya menjadi 58 orang (tahun 2020) dan 101 orang (Ruslan, 2021).

Beberapa peran PUK SPSI PT. CS2 Pola Sehat setelah pendiriannya adalah pada tahun 2019 menuntut perubahan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan dipenuhinya jaminan sosial ketenagakerjaan pekerja. Kemudian pada tahun 2020, serikat pekerja mengawal kasus PHK 2 orang anggota dan mengajukan PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Pada tahun 2021, serikat pekerja melakukan pengawalan kasus putus kontrak pekerja sebanyak 8 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peran serikat pekerja

dalam upayanya menyelesaikan perselisihan perburuhan. Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis pada penelitian ini adalah serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan di PT. CS2. Pola Sehat Maros.

METODE

Penulis melakukan dua jenis penelitian hukum, yaitu penelitian hukum normatif dan empiris. Jenis penelitian hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki, 2010). Jenis penelitian hukum empiris, menurut Ronny Hanitijo Soemitro yaitu penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat (Fajar & Achmad, 2010).

Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dalam penelitian hukum normatif dan pendekatan kualitatif dalam penelitian hukum empiris. Pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Marzuki, 2010). Pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis ataupun lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh (Fajar & Achmad, 2010).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 20% dari jumlah 100 populasi yaitu 20 orang. Serikat pekerja/serikat buruh adalah wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja/buruh umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya (Asikin, 2012).

Peran serikat pekerja adalah menampung aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya agar didengar oleh pihak manajemen perusahaan dan tercapainya

hubungan industrial yang harmonis, dinamis, serta berkeadilan (Adzani, 2006). Berperan serta dalam pembuatan PKB, penyelesaian perselisihan perburuhan sebagai salah satu pihak, berperan sebagai perwakilan, sebagai sarana yang menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, penyalur aspirasi, dan merencanakan, melaksanakan, dan sebagai penanggung jawab pemogokan buruh (Wijayanti, 2010).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, data primer yaitu data yang langsung didapat melalui kuesioner, wawancara langsung di lapangan, dan observasi terhadap anggota serikat pekerja di PT CS2 Pola Sehat Maros. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti. Data primer pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada anggota serikat pekerja di PT CS2 Pola Sehat Maros yang dilakukan sebanyak 20 orang sebagai sampel penelitian.

Pengolahan data kuisisioner dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas untuk meminimalkan gap miss interpretasi dari kuisisioner tersebut, kemudian penginputan data, analisis data, dan pengujian hipotesis. Dalam prakteknya data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner terstruktur tersebut akan dimasukkan dan diolah ke dalam program Microsoft Excel untuk kemudian di analisa menggunakan program SPSS. Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif statistik sederhana untuk menganalisa hasil kuisisioner survei. Teknik analisa data tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran dan situasi terkini dari peran serikat pekerja di perusahaan pada PT CS2 Pola Sehat Maros. Berdasarkan data tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran tentang peran serikat pekerja di perusahaan khususnya di PT CS2 Pola Sehat Kabupaten Maros.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini telah dilaksanakan pada hari senin, tanggal 30 Agustus 2021 yang awalnya bertempat di Sekretariat PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat Maros tetapi di pindahkan ke warkop jelata tidak jauh dari sekretariat PUK SPSI PT. CS2 Pola Sehat Maros. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan pengisian kuisisioner oleh

responden, pelaksanaan wawancara, dan observasi di lokasi penelitian. Kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden terdiri atas enam pertanyaan yang

menggambarkan sejauh mana peran serikat pekerja di PT CS2 Pola Sehat Maros. Hasil penelitian ditampilkan pada tabel di bawah.

Tabel 3.1 Nilai Peran Serikat Pekerja Berdasarkan Kuesioner

Peran Serikat Pekerja	Nilai Rata-Rata
Membuat Perjanjian Kerja Bersama	3
Melakukan Penyelesaian Masalah Perselisihan Perburuhan	4
Sebagai Perwakilan Lembaga Kerjasama	3
Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan	4
Menyalurkan Aspirasi Pekerja	4
Merencanakan, Melaksanakan, dan Sebagai Penanggung Jawab Pemogokan Buruh	3

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 3.1. diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat aktif dalam melaksanakan perannya dalam membuat perjanjian kerja bersama. Dari keseluruhan responden diperoleh rata-rata nilai 3 (serikat pekerja cukup aktif dalam membuat perjanjian kerja bersama). Peran serikat pekerja dalam hal ini sangat penting sesuai dengan pendapat (Shalihah, 2016) bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan adalah PUK SPSI CS2 Pola Sehat telah aktif dalam menjalankan perannya membuat perjanjian kerja sebagai penghubung antara pihak pekerja dan perusahaan. Seperti penjelasan saudara Ruslan “Pada tanggal 12 februari tahun 2019 pihak serikat kerja dengan manajemen perusahaan membahas mengenai pembuatan perjanjian kerja bersama walaupun hingga saat ini masih dalam tahap pembahasan dikarenakan dalam 3 tahun terakhir pengusaha melakukan pergantian manajemen serta terhambat dengan pembatasan akibat covid-19.

Tetapi secara substansi sudah beberapa peraturan telah di sepakati seperti pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan harian lepas. Dimana sebelum adanya serikat pekerja di dalam perusahaan, pihak pengusaha hanya mendaftarkan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan yang berstatus harian tetap dan harian kontrak tetapi tidak mendaftarkan karyawan dengan status harian lepas pada BPJS Ketenagakerjaan, baru setelah serikat pekerja memperjuangkan terkait perlindungan BPJS Ketenagakerjaan perusahaan sadar dan mau untuk mendaftarkan pekerja harian lepas di BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel 3.1. menunjukkan PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat sangat aktif dalam melakukan penyelesaian perselisihan perburuhan. Dari keseluruhan responden diperoleh rata-rata nilai 4 (serikat pekerja aktif dalam melakukan penyelesaian perselisihan perburuhan). Peran serikat ini dibutuhkan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan (Utami, 2013).

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa PUK SPSI CS2 Pola Sehat sangat aktif dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan seperti perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di awal tahun 2020 menimpa 1 orang yang akhirnya tidak jadi di PHK setelah pekerja tersebut di berikan pendampingan dalam melakukan negosiasi kepada pihak perusahaan untuk bagaimana pekerja di berikan kebijakan agar perusahaan tidak melakukan PHK. Ruslan menyampaikan bahwa “Dimana salah satu fungsi serikat pekerja yaitu mengusahakan agar anggotanya tidak mengalami pemutusan hubungan kerja”.

PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat cukup aktif sebagai perwakilan lembaga kerjasama. Dari keseluruhan responden diperoleh rata-rata nilai 3 (serikat pekerja cukup aktif sebagai perwakilan lembaga kerjasama). Serikat pekerja berperan mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti Lembaga Bipartit, Tripartit, P4D dan P4P, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Latihan Kerja, dan lain-lain (Pratama, 2017).

PUK SPSI PT CS 2 Pola Sehat juga sempat mengusulkan anggotanya dalam lembaga kerja sama tripartite tingkat kabupaten Maros. Dimana lembaga kerja sama tripartite ini adalah wadah pekerja dalam menyampaikan aspirasinya guna memperjuangkan kesejahteraan pekerja khususnya di kabupaten maros. Menurut Ruslan “keanggotaan dalam lembaga kerja sama Tripartit di tingkat kabupaten menjadikan pekerja lebih mudah menyampaikan aspirasinya kepada pemerintah dan pengusaha, karena jalur yang di gunakan lebih jelas dan efisien ketimbang turun aksi di jalanan yang biasanya lebih kompleks dalam mempersiapkannya. Seperti halnya ketika kami menyampaikan terkait permasalahan perburuhan.

PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat aktif menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dari keseluruhan responden diperoleh rata-rata nilai 4 (serikat pekerja aktif menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan). Hal ini sesuai dengan pendapat Wijayanti (2009) dalam (Ibrahim, 2016) bahwa fungsi serikat pekerja/serikat buruh, , sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama atau PKB. Dasar PKB adalah: 1) hubungan industrial Pancasila berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat

kekeluargaan dan gotong-royong, 2) mereka bebas melakukan perundingan dan memuat perjanjian asal saja, tetapi memperhatikan kepentingan yang lebih luas, yaitu masyarakat, bangsa, dan negara; 3) dibuat melalui musyawarah untuk mufakat, tidak melalui kekuatan tawar-menawar, tetapi yang diperlukan sifat yang keterbukaan, kejujuran, dan pemahaman terhadap kepentingan semua pihak. Kehadiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka meningkatkan kerja sama dan tanggung jawab bersama, dan 4) hasilnya adalah suatu kesepakatan yang merupakan titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan memperhatikan kepentingan semua pihak.

PUK SPSI PT. CS2 Pola Sehat sendiri dalam menjaga hubungan industrial yang baik sering memberikan masukan kepada pihak pengusaha dalam kondisi kerja yang lebih baik. Walaupun terkadang di satu sisi pihak pengusaha sering kali tidak merespon baik pihak serikat pekerja ketika pihak serikat pekerja membangun hubungan industrial yang baik.

PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat aktif menyalurkan aspirasi pekerja. Dari keseluruhan responden diperoleh rata-rata nilai 4 (serikat pekerja aktif menyalurkan aspirasi pekerja). Hal ini sesuai pendapat interaksi dan komunikasi antara serikat pekerja dan manajemen dapat berjalan baik bilamana manajemen memiliki persepsi yang positif terhadap peran serikat pekerja. Sebaliknya apabila persepsi manajemen terhadap serikat pekerja bersifat negatif maka menimbulkan hubungan yang kurang kondusif terhadap hubungan manajemen dengan serikat pekerja dan mudah menimbulkan konflik antara manajemen dan serikat pekerja. Hubungan tersebut akan mengakibatkan iklim kerja yang mempercepat perputaran pekerja yang tinggi, ketidak hadiran pekerja, moral kerja yang menurun dan produktivitas yang rendah (Faricha & Prabawani, 2019).

Dari hasil wawancara didapatkan bahwa secara umum PUK SPSI PT. CS2 Pola Sehat Maros sebagai perwakilan serikat pekerja aktif dalam menyalurkan aspirasi para pekerja kepada manajemen. ketika ada permasalahan yang didapatkan pekerja atau aspirasi yang disampaikan kepada serikat pekerja. serikat pekerja setelah ada aspirasi yang diterima, meneruskan kepada pihak manajemen terkait adanya aspirasi dari pekerja serta melakukan pengendalian terhadap aspirasi yang di sampaikan, seperti halnya terkait persiapan kontrak pekerja

yang sudah mau habis untuk segera di persiapkan perpanjangan kontrak, pun juga dengan permasalahan yang lain di anggap penting oleh pekerja. akan tetapi disatu sisi, beberapa narasumber menyampaikan bahwa tidak terlalu aktifnya bidang-bidang yang di bentuk, sehingga aspirasi yang ingin di sampaikan anggota kepada pengurus selalu disampaikan hanya kepada ketua, sekertaris ataupun kepada bendahara serikat pekerja dan aspirasipun juga langsung disuarakan kepada menejemen juga dengan ketua, sekertaris dan bendahara.

PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat cukup aktif merencanakan, melaksanakan, dan sebagai penanggung jawab pemogokan buruh. Dari keseluruhan responden diperoleh rata-rata nilai 3 (serikat pekerja cukup aktif merencanakan, melaksanakan, dan sebagai penanggung jawab pemogokan buruh). Hal ini sesuai pendapat (Sunarno, 2008) bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pelaksanaan mogok kerja diharapkan dapat mencapai tujuan dan dapat mewujudkan kebebasan yang bertanggung jawab sebagai salah satu hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

PUK SPSI PT. CS2 Pola Sehat Maros sendiri dalam persiapan melakukan mogok kerja selalu mengedepankan hal-hal preventif, yaitu didahului dengan malakukan persuratan dan berkomunikasi dengan stekholder terkait. Seperti membuka kembali komunikasi dengan pihak menejemen di perusahaan, serta berkordinasi dengan unsur Kepolisian, TNI, dan pemerintah setempat seperti Camat dan Kepala Desa guna menghindari hal-hal yang bersentuhan dengan pelanggaran hukum dan konflik diluar permasalahan yang diperjuangkan, dan juga meminta bantuan untuk menyelesaikan perselisihan yang di hadapi. serikat pekerja dengan menyepakati tuntutan serikat pekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja di PT CS2 Pola Sehat Maros aktif melaksanakan perannya dalam hal melakukan penyelesaian perselisihan perburuhan, menciptakan hubungan industrial

yang harmonis, dinamis, dan berkadilalan, serta menyalurkan aspirasi pekerja.

Saran

Saran terhadap serikat pekerja PT CS2 Pola Sehat agar terus meningkatkan perannya dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sedangkan bagi perusahaan agar lebih bekerjasama dengan pihak serikat pekerja sehingga pelaksanaan hubungan industrial berjalan dengan baik dan tidak timpang pada satu pihak.

DAFTAR RUJUKAN

- Adzani, I. W. (2006). Peran Serikat Pekerja Sebagai Pelaksanaan Dalam Hubungan Industrial. Semarang: D3 KS-FE UNDIP.
- Anonim. (2015, Agustus 13). Perusahaan OT. Retrieved Agustus 4, 2021, from CS2 Pola Sehat: <http://cs2-polasehat.blogspot.com/>
- Aprilianto, H. E., & Suputra, I. N. (2015). Peran serikat Pekerja dalam Membangun Hubungan Industrial (Studi Kasus Pada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Malang). *Management and Business Economics Journal*, 129-138.
- Arthawati, S. N. (2018). Peran Serikat Pekerja dalam Mendorong Produktivitas dan Peningkatan Kesejahteraan Para Pekerja pada PT Nippon Shokubai Indonesia-Cilegon. *Tirtayasa Ekonomika*, 100-106.
- Asikin, H. Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Azhar, M. (2015). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Universitas Diponegara.
- Burkett, B. (2006). *The International Labour Dimension*. Inggris: Cambridge University Press.
- Djumadi. (2004). *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faricha, T. A., & Prabawani, B. (2019). Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama (Studi Pada PT. Fumira Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 360-372.
- Faricha, T. A., & Prabawani, B. (2019). Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama (Studi Pada PT. Fumira Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51-61.
- Husni, L. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ibrahim, Z. (2016). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Jurnal Media Hukum*, 150-161.
- Ibrahim, Z. (2016). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Media Hukum*, 150-161.
- Irsan, K., & Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Airlangga.
- Marcella, Y., & Sudibya, K. P. (2018). Peran Organisasi Serikat Pekerja/Buruh dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 1-15.
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, E. P., Safa'at, R., & Puru, R. D. (2015). Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja (Studi di Komite Pusat Serikat Pekerja / Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang). Malang: Universitas Brawijaya.
- Pratama, A. A. (2017). *Skripsi. Pengaruh Serikat Pekerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Alfa Retailindo Bintaro)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Prihadi, W. (2021, Juni 7). *Lombok Post: Ekonomi-Bisnis*. Retrieved Juni 9, 2021, from Lombok Post: <https://lombokpost.jawapos.com/>
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Selat*, 70-100.
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Selat*, 70-100.
- Smith, R. L., & Hopkins, A. H. (1979). *Public Employee Attitudes toward Unions*. *Industrial and Labor Relations Review*, 484-495.
- Sonhaji. (2019). Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora. *Administrative Law & Governance Journal*, 629-646.
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 326-336.
- Sunarno. (2008). Mogok Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Hak Buruh. *Wacana Hukum*, 17-29.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. (1945). Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 13. (2003). *Ketenagakerjaan*. Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 2. (2004). *Penyelesaian Hubungan Industrial*. Indonesia.

Undang-Undang Nomor 21. (2000). Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Indonesia.

Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika (Sekolah Tinggi Hukum Bandung)*, 675-686.

Wiwoho, J. (2012, September 8). Budaya Hukum. Retrieved Juli 15, 2021, from Jamal Wiwoho: <http://jamalwiwoho.com>