

**PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP PERLINDUNGAN
HAK-HAK PEKERJA DI PT. MARS INDONESIA NOLING
KABUPATEN LUWU**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperole Gelar Sarjana Hukum (SH)
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh,

**Resky Madani S
Nim: 16 0303 0014**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

**PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP PERLINDUNGAN
HAK-HAK PEKERJA DI PT. MARS INDONESIA NOLING
KABUPATEN LUWU**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperole Gelar Sarjana Hukum (SH)
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Resky Madani S

NIM : 16 0303 0014

Fakultas : Syari'ah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa;

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari penelitian atau karya milik orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari penelitian ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 09 Maret 2020

Yang membuat pernyataan,



Resky Madani S

NIM: 16 0303 0014

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Peran Serikat Pekerja terhadap Hak-Hak Pekerja PT.MARS INDONESIA di Noling Kabupaten Luwu* yang ditulis oleh Resky Madani.S Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0303 0014, Mahasiswa Program Studi *Hukum Ekonomi Syariah* Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari kamis, 10 Maret 2020 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 23 Maret 2020

TIM PENGUJI

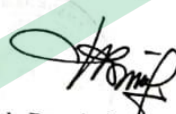
1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI	Ketua sidang	(.....)
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI	Sekretaris Sidang	(.....)
3. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.	Penguji I	(.....)
4. Irma T,S.Kom., M.Kom..	Penguji II	(.....)
5. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI	Pembimbing I	(.....)
6. Sabarruddin, S.HI., M.H	Pembimbing II	(.....)

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah


Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
NIP. 19680507 199903 1 004


Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP. 19701231 200901 1 049

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه أجمعين

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah swt., yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah dan kekuatan lahir batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Peran Serikat Pekerja Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu”. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw., kepada para keluarga dan sahabat serta pengikut-pengikutnya.

Skripsi ini disusun sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dan bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Syamsuddin Nawawi dan ibunda Irmawati Yusuf yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt., mengumpulkan semua dalam surga-Nya kelak.

Selanjutnya dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya disertai doa semoga bantuan tersebut mendapat imbalan yang lebih baik dari Allah swt., terutama kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abdul Pirol, M. Ag., Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S. H., M. H, dan Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief, M. M., serta Wakil Rektor III Dr. Muhaimin, MA.

2. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo Dr. Mustaming, S. Ag., M. HI, se, Wakil Dekan I Dr. Helmi Kamal, M. HI dan Wakil Dekan II Dr. Abdain, S. Ag., M. HI serta Wakil Dekan III Dr. Rahmawati, S. Ag., M. Ag.
3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo Muh. Darwis, S. Ag., M. Ag.
4. Dosen pembimbing I Dr. Mustaming, S. Ag., M. HI dan Dosen pembimbing II Sabaruddin, S. HI., M. H yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dosen penguji I Dr. Abdain, S. Ag., M. HI dan Dosen penguji II Irma T, S. Kom., M. Kom yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Unit Perpustakaan H. Madehang, S. Ag., M. Pd beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Ketua PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu dan Sekretaris serta Anggota, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terima kasih kepada sahabat seperjuanganku, terkhusus kepada Pebi Rustam, Shinta Dewi, Nurhayani, Rosmayanti serta Muhammad Farhan Abdullah.

Terima kasih atas tangis, canda tawa dan cerita yang telah kalian berikan serta bantuan dan saran-sarannya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

10. Terima kasih pula kepada partner terbaik Ari Sandy Sahar. Terima kasih telah memotivasi, mendoakan, penyemangat saat mulai menyerah, penyejuk saat amarah dan pendengar yang setia.

Semoga Allah swt., senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dan akhirnya peneliti berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga niat baik kita dijabah oleh Allah swt., Amin

Palopo 04 Maret 2020

Resky Madani S

NIM: 16 0303 0014



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah

ظ	Za	z	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
و	<i>dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
و	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
 هَوْلَ : *haula* BUKAN *hawla*

3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutnya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
 الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan: *az-zalzalah*)
 الْفُلْسَلَةُ : *al-falsalah*
 الْبِلَادُ : *al-bilādu*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat dan huruf	Nama (bunyi)	Huruf dan Tanda	Nama (bunyi)
اَ و	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	<i>Ā</i>	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>Ī</i>	i dan garis di atas
وِ	<i>Dhammah dan ya</i>	<i>Ū</i>	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a, i, u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â, î, û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ	: mâtâ
رَمَى	: ramâ
يَمُوتُ	: yamûtu

5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah, dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: rauḍah al-afḡâl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madânah al-fâḡilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

6. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanâ
نَجِّنَا	: najjaânâ
الْحَقُّ	: al-ḡaqq
الْحَجُّ	: al-ḡajj
نُعِمُّ	: nu'ima
عُدُّوْ	: 'aduwwun

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سَيِّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٍّ : ‘Ali (bukan ‘aliyyatau ‘aly)

عَرَبِيٍّ : ‘Arabi (bukan ‘arabiyyatau ‘araby)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : ta’murūna

النَّوْءُ : al-nau’

شَيْءٌ : syai’un

أُمِرْتُ : umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur’an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur’an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz alja lâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ dînullah بِالله billâh

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ hum fîrahmatillâh

10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan

B. . *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawahini:

swt.,	= <i>subhânahūwata 'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihiwasallam</i>
QS	= Qur'an Surah
HR	= Hadis Riwayat
SDN	= Sekolah Dasar Negeri
MTs	= Madrasah Tsanawiyah
MAN	= Madrasah Aliyah Negeri

UUD = Undang-Undang Dasar
UU = Undang-Undang
RI = Republik Indonesia



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PRAKAT.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR HADIS	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	6
B. Landasan Teori.....	10
1. Sejarah Seluruh Serikat Pekerja Indonesia.....	10
2. Pengertian Serikat Pekerja	15
3. Peran Serikat Pekerja	18
4. Prinsip Serikat Pekerja	19
5. Alasan Bergabungnya Serikat Pekerja	22
6. Fungsi Serikat Pekerja.....	22
7. Pembentukan Serikat Pekerja.....	26

8. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja.....	26
9. Hal-hal yang diperjuangkan Serikat Pekerja.....	28
C. Kerangka Pikir.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	30
B. Fokus Penelitian	31
C. Definisi Istilah.....	31
D. Desain Penelitian.....	33
E. Data dan Sumber Data.....	34
F. Instrumen Penelitian.....	35
G. Teknik Pengumpulan Data	37
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	38
I. Teknik Analisa Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	41
A. Gambaran Umum Serikat Pekerja.....	41
1. PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.....	41
2. Visi dan Misi Serikat Pekerja.....	42
3. Fungsi Serikat Pekerja.....	42
4. Tugas dan Fungsi Pengurus.....	43
5. Perjanjian Kerja.....	45
B. Pembahasan.....	49
1. Peran Serikat Pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu	49
2. Sistem Kerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu ...	59
BAB V KESIMPULAN.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR HADIS

Hadis I Hadis tentang upah	17
----------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
--------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Surat Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 3 Izin Penelitian
- Lampiran 4 Intrumen Wawancara
- Lampiran 5 Keterangan Wawancara
- Lampiran 6 Berita Acara Ujian Munaqasyah
- Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara



ABSTRAK

Resky Madani S, 2020. *“Peran Serikat Pekerja Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Mustaming dan Sabaruddin.

Skripsi ini membahas tentang Peran Serikat Pekerja Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan sistem kerjanya. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan sistem kerja Di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Instrument penelitian yang digunakan Handphone, bukucatatatan, pedoman wawancara, Teknik pengumpulan data diperoleh menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini yang dilakukan adalah analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Peran Serikat Pekerja adalah Melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah, Melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi, dan memperbaiki kondisi kerja. Adapun hak-hak pekerja yaitu hak dasar atas jaminan sosial kesehatan dan keselamatan kerja, hak mendapatkan upah yang layak, hak untuk berlibur, cuti, istirahat, hak dasar untuk membentuk serikat pekerja.

Sistem kerja yang digunakan ada tiga macam, Pertama perusahaan mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau biasa disebut pekerja dengan status tetap. Kedua yaitu, pekrja dengan status kontrak. Ketiga yaitu, perusahaan mempekerjakan pekerja denngan status harian (*daily worker*).

Kata Kunci: Peran Serikat Pekerja, Perlindungan Hak-Hak Pekerja, Sistem Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja PT. Mars Indonesiadi Noling Kabupaten Luwu adalah sebagai salah satu bentuk dan tujuan memberikan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja buruh. di dalam serikat pekerja buruh diharapkan aspirasi pekerja buruh dapat sampai kepada pengusaha serta dapat menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha¹.

Pekerja terkadang menjadi korban eksploitasi perusahaan sebagai partner dari industri pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan kembali hak pekerja, sebagai hasil pelaksanaan industri. Pekerja harus mengetahui dan memahami, bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak banyak yang bisa dicapai. Jika dilihat dalam Undang-Undang Dasar 1945 juga dijelaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja².

¹ Harintian Abidin, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat PT, PLN (Perseroan) Wilayah SULSELBAR)*, Skripsi (Universitas Negeri Makassar, Makassar, 2017, 185

² Satriando Fajar Perdana, *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT .Pal Indonesia*, Skripsi (Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur Surabaya, 2012), 1-2

Buruh yang kemudian bekerja akan mendapatkan imbalan berupa upah gaji. Upah gaji adalah hak pekerja buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja buruh yang ditetapkan atau yang dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tujuan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa telah atau akan dilakukan. Sebagai rekan dari satu industri atau perusahaan, para pekerja buruh menginginkan keadilan dan mendapatkan hak sebagaimana mestinya dari hasil pekerja yang telah dia kerjakan. Seorang pekerja dapat dikatakan hidup layak apa bila upah yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan dan kesehatan³.

Kebebasan berserikat yang diinginkan oleh para pekerja dalam serikat pekerja tidak diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan begitu saja, namun timbul karena adanya perkembangan gerakan buruh di Indonesia sejak zaman penjajahan hingga keluarnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja. Efektif tidaknya Undang-Undang tersebut dalam praktek tapi kembali kepada organisasi buruh itu sendiri. Sejak beberapa dekade, kebebasan berorganisasi kepada buruh telah dipasung⁴.

³ Fajar Setyo Nugroho, *Peraan Serikat Buruh Kerakyatan dalam Advokasi Pemenuhan Hak Normative Buruh Anggota di PT. Stam Indo Congrete Products Kabupaten Karawang Jawa Barat Indonesia*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018), 1-2

⁴ Satriando Fajar Perdana, *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT .Pal Indonesia*, Skripsi (Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur Surabaya, 2012), 3

Keberadaan serikat pekerja setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan bukan terletak pada wadah tunggal serikat pekerja dalam SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), akan tetapi kemajemukan serikat pekerja yang telah ada. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membuka peluang untuk didirikannya serikat pekerja lebih dari perusahaan. Adanya serikat pekerja yang lebih dari satu dari dalam satu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh. Namun pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi.

Demokrasi sering disalah artikan dengan pemogokan, penganiayaan dan pengrusakan. Adanya ketentuan, bahwa serikat pekerja dapat menerima dari luar negeri ternyata disalah gunakan oleh orang-orang tertentu untuk mengambil keuntungan dari pihak pekerja. Menggunakan dari upaya memperjuangkan kesejahteraan buruh, buruh dihasut untuk melakukan pemogokan. Selama berjalannya masa pemogokan ternyata situasi itu diabdikan oleh orang tertentu yang menjadi pengurus serikat pekerja untuk mencari dana dari luar negeri. Hal ini sangat disayangkan karena tindakan itu dapat dikatakan telah menjual negara untuk kepentingan pribadi⁵.

Sesuai latar belakang penelitian ini, maka peneliti membahas dengan Judul. “Peran Serikat Pekerja Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu Utara”.

⁵ Sonhaji, *Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT Apac Inti Corpora*, Jurnal, Volume 2 Issue (4 November 2019), 637

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup dan objek yang akan diteliti agar pelaksanaan kegiatan penelitian tidak terlalu meluas dan disesuaikan dengan keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu peneliti membatasi hanya pada Peran Serikat Pekerja terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.

C. Rumusan Masalah

Sesuai hasil rumusan masalah pada latar belakang, peneliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.
2. Bagaimana sistem kerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dari rumusan masalah penelitian ini, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.
2. Untuk mengetahui sistem kerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemikiran positif terhadap ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat secara praktis barbagai pihak, yaitu:

a. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan yang lebih banyak lagi terutama perihal peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja.

b. Bagi Masyarakat.

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang ada di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.

c. Bagi PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu.

Memberikan pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan sistem kerja serikat pekerja dan sebagai wacana untuk kedepannya lebih baik serta dapat mewujudkan segala tujuan serikat pekerja.

d. Bagi Dosen dan Mahasiswa.

Meningkatkan motivasi untuk dapat mengembangkan karakter kemandirian dan himbauan agar mengembangkan potensi yang dimiliki agar menjadi dosen dan mahasiswa yang mandiri serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk melengkapi perpustakaan dan sebagai bahan dokumentasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan dalam penelitian. Dengan tujuan, untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan antara peneliti dengan peneliti sebelumnya dalam berbagai teori, konsep yang diungkapkan oleh peneliti dalam masalah yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian terdahulu juga mempermudah pembaca untuk memahami dan menelaah perbedaan serta persamaan teori yang digunakan oleh penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

1. Ahmad Ari Pratama, Skripsi dengan Judul “Pengaruh Serikat Pekerja, Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan;
 - a. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji menunjukkan, bahwa variable serikat pekerja, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara persial hasil uji T (Uji Persial) menunjukkan, bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - c. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan, hasil uji F (Uji Serentak) menunjukkan, bahwa kedua variabel independen yaitu serikat pekerja, budaya organisasi dengan nilai signifikan dan nilai Fhitung

(30,176) nilai Ftabel (3,14) memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kepuasan kerja karyawan⁶.

Perbedaan skripsi ini dengan yang peneliti teliti yaitu skripsi ini lebih menekankan kepada Pengaruh Serikat Pekerja Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan yang diteliti oleh peneliti membahas tentang Peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Noling Kabupaten Luwu.

2. Ainun Najib, Skripsi dengan Judul “Peran Serikat Buruh dalam perlindungan hak-hak buruh di PT Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan;

Serikat buruh memperjuangkan dan melindungi hak-hk buruh dengan jalan damai, yaitu dengan cara musyawarah mufakat dan dikukuhkan di dalam perjanjian kerja bersama karena peraturan mengenai hak dan kewajiban serikat buruh dipahami sepenuhnya oleh pengurus serikat buruh, anggota serikat buruh, dan pihak perusahaan. Sehingga mempermudah komunikasi dan kordinasi diantara keduanya apabila ada persoalan yang harus diselesaikan⁷.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu penelitian ini membahas tentang “Peran Serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-hak buruh di PT Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor,

⁶ Ahmad Ari Pratama, *Pengaruh Serikat Pekerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017), 88

⁷ Ainun Najib, *Peran Serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di PT Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016), 75

sedangkan yang diteliti oleh peneliti membahas tentang Peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Noling Kabupaten Luwu.

3. Tanti Kirana Utami, Jurnal dengan judul “Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan;

Serikat pekerja serikat buruh mempunyai tujuan tertentu, yaitu mewujudkan kesejahteraan semua pihak, mewujudkan produktivitas perusahaan yang berkorelasi dengan kesejahteraan pekerja buruh. Menurut Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh, Tujuan serikat pekerja serikat buruh⁸.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan dengan penelitian ini ialah membahas tentang Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan yang diteliti oleh peneliti membahas tentang Peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Noling Kabupaten Luwu.

4. Nia Oktavia Ningsih, Jurnal dengan Judul “Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu; Pertama, Kondisi hubungan industrial telah terbina dengan baik. Hubungan antara manajemen dan serikat pekerja telah memasuki tahapan akomodatif dengan kebijakan *union shop*, mengutamakan komunikasi antara serikat pekerja sebagai rekan

⁸ Tanti Kirana Utami, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, Skripsi (Universitas Suryakencana, Jawa Barat, 2013), 8

manajemen sehingga masing-masing pihak saling menyadari perannya dalam menciptakan tenaga kerja. Adanya pemberian program kesejahteraan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama yang sangat dirasakan manfaatnya sehingga kebutuhan hidup pekerja terjamin dan tercukupi. Mogok kerja diminimalisir dengan penyelesaian perselisihan secara musyawarah. Kedua, Serikat pekerja telah melaksanakan perannya dengan optimal sesuai amanah UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja pasal 4⁹.

Penelitian ini berbeda dengan sebelumnya yaitu membahas tentang Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial, sedangkan yang diteliti oleh peneliti ialah membahas tentang “Peran Serikat Pekerja terhadap Perlindungan Hak-hak Pekerja di PT. Mars Noling Kabupaten Luwu”.

5. Tia Agustina Faricha, Jurnal dengan Judul “Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan; Peran serikat pekerja dalam pembuatan kesepakatan bersama dan peran dalam menyelesaikan perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan industrial yang dimaksud, bahwa serikat pekerja dapat menjadi wadah yang tepat untuk penyalur aspirasi dan ketika ada hak yang tidak dipenuhi oleh perusahaan maka Serikat Pekerja telah menjadi wadah bagi para pekerja yang bertanggung jawab memperjuangkan, membela serta

⁹ Nia Oktavia Ningsih, *Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial*, Skripsi, (Universitas Brawijaya, Malang, 2014), 9

melindungi hak dan kewajiban pekerja serta mencegah terjadinya konflik dalam hubungan Industrial itu sendiri.¹⁰

Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu membahas tentang Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama, sedangkan yang diteliti oleh peneliti membahas tentang Peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Noling Kabupaten Luwu.

B. Landasan Teori

1. Sejarah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Organisasi yang terbentuk dari perkumpulan orang dan organisasi dan memiliki induk pimpinan atau pusat dari organisasi yang berguna untuk memberi kepastian hukum dan mengayomi dari organisasi serikat pekerja di setiap daerah. Seperti serikat pekerja ini sendiri juga memiliki pusat untuk mengayomi dari serikat pekerja di setiap tempat kerja.

Perjuangan untuk mendirikan serikat pekerja buruh yang mandiri untuk memperjuangkan hak pekerja atau buruh sebenarnya telah ada sejak pemerintahan hindia belanda, yaitu sejak abad ke-19 dan berlangsung hingga sekarang.

Tahapan perkembangan sejarah dari serikat pekerja atau buruh itu sendiri diantara lain dimulai sejak sebelum kemerdekaan, setelah kemerdekaan, orde baru sampai dengan serikat pekerja buruh dewasa ini.

¹⁰ Tia Agustina Faricha, *Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama*, Skripsi, (Universitas di Ponegoro, Indonesia, 2016), 8

a. Serikat Pekerja Sebelum Kemerdekaan¹¹.

Tahun 1870 pemerintah hindia belanda mengeluarkan Undang-Undang. Undang-Undang ini merupakan pesanan kaum kapitalis untuk menggunakan hak guna tanah selama mungkin dan dari sinilah mulai muncul “kulih” Tahun 1880, belanda mengeluarkan Undang-Undang perburuhan untuk pertama kali yang dinamakan dengan “*Koeli Ordonantie*”. Undang-Undang ini mengatur tentang adanya kontrak antara kulih dengan majikan, juga mengatur sanksi apabila kedua belah pihak melanggar kontrak tersebut. Namun, apabila yang melanggar kontrak adalah kulih maka sanksinya adalah denda ditambah dengan hukuman pidana, sedangkan apabila yang melanggar kontrak adalah pihak majikan maka majikan tersebut hanya dikenakan sanksi denda saja.

Ketika orang Eropa dan Amerika masuk ke Indonesia pada tahun 1903 maka mulai muncul serikat pekerja atau buruh. namun, pada saat itu anggotanya khusus bagi golongan eropa saja. Tahun 1905 berdiri serikat buruh kereta api, golongan peribumi dapat masuk menjadi anggota namun tidak mempunyai hak suara.

Ada dua Serikat Pekerja atau Buruh yang besar yang mempengaruhi situasi politik di Indonesia, yang pertama adalah VSTP (Vereenigng Van Spoor En Traktmveg personed) atau serikat pekerjaatau buruh kereta api dan trem yang didirikan di semarang pada Tahun 1908

¹¹Andanti Tyagita, “*Prinsip Kebebasan Berserikat dalam Serikat Buruh sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hak Normatif Pekerja*”, Vol. 26 No. 01, Agustus 2011, 10

dan yang kedua adalah PMB serikat pekerja atau buruh gula yang didirikan di Yogja pada Tahun 1918.

b. Serikat Pekerja Setelah Kemerdekaan¹²

Ketika Indonesia telah merdeka pada 17 Agustus 1945, semua orang Indonesia menguasai semua tempat yang telah dikuasai oleh penduduk jepang, termasuk juga tempat-tempat kerja. Dikarenakan besarnya kaum buruh di Indonesia, maka dibentuklah serikat-serikat pekerja

Awal kemerdekaan terdapat tiga Undang-Undang yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi buruh yaitu Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan (L.N. Tahun 1951 No. 3) (selanjutnya disingkat dengan UU No. 3 Tahun 1947), Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 kerja (L.N Tahun 1951 No. 2) selanjutnya disingkat dengan UU No. 12 Tahun 1948 dan Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan (L.N. Tahun 1951 No. 4) selanjutnya disingkat dengan UU No. 23 Tahun 1948). Ketiga Undang-Undang itu pada hakekatnya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. UU No. 12 Tahun 1948 mengatur tentang norma dasar hubungan kerja. UU No. 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan kerja yang menjadi dasar jaminan keselamatan dan ketenaga kerjaan. UU No. 23

¹² Suzalil Kirom, “Buruh dan Kekuasaan Dinamika Perkembangan Gerakan Serikat Pekerja di Indonesia (Masa Kolonial-Orde Lama)”, Jurnal Pendidikan Sejarah, Vol 1, No. 1, Januari 2013, 13

Tahun 1948 mengatur tentang pengawasan yang dilakukan oleh kementerian perburuhan, terhadap peraturan perburuhan.

Bulan Mei 1946, Alinin dari partai komunis Indonesia berhasil menyatukan 2 federasi pertama yang berdiri setelah proklamasi, yaitu GASBI (Gabungan Serikat Buruh seluruh Indonesia) dengan GSBV. Pada bulan November 1946 didirikan SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).

Akibat peristiwa madiun pada Tahun 1948, militer menuduh anggota SOBSI terlibat dalam peristiwa yang mengakibatkan meninggalnya banyak orang sipil. sementara itu SOBSI juga mengambil alih perusahaan-perusahaan belanda. melihat situasi seperti ini, militer yang mempunyai kepentingan atas perusahaan-perusahaan tersebut memasukan petinggi-petinggi militer kedalam jajaran struktural dari suatu perusahaan. Sebagai pengelola baru perusahaan-perusahaan belanda yang dinasionalisasi, kebanyakan perwira militer, khususnya TNI AD (Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat).

Sudah sejak Tahun 50 pun di beberapa daerah territorial militer mengeluarkan perintah yang melarang pemogokan. Tahun 1951 kementerian pertahanan memperkuat peraturan daerah ini dengan mengeluarkan larangan pemogokan dalam industry-industri vital. Pada Tahun yang sama terjadi terror agustus, ketika banyak tokoh kin, termasuk yang menjadi anggota DPRS (dewan Perwakilan Rakyat

Sementara), ditangkap dan ditahan oleh pemerintah dengan dukungan militer.

Untuk mengambat pergerakan buruh, maka militer membentuk badan kerjasama militer. Militer kemudian melakukan aliansi dengan serikat buruh yang idiologi anti komunis. Militer juga membentuk serikat buruh diperusahaan negara yang dikuasai oleh militer, kemudian serikat-serikat tersebut digabungkan menjadi SOKSI (Sentral Organisasi Karyawan Seluruh Indonesia). SOKSI yang didirikan terutama untuk menghimpun karyawan perusahaan negara juga menghimpun 97 ormas non partisan patpol dan LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat).

Tanggal 20 oktober 1964 organisasi ini disatukan menjadi secretariat bersama golongan karya (Sekber Golkar). SOBSI benar-benar habis ketika militer menangkap para anggotanya yang dianggap terkait dengan partai komunis Indonesia yang dituduh paling bertanggungjawab atas peristiwa G.30/S 1965.

c. Gerakan Serikat Pekerja pada Saat Sekarang¹³.

Seiring dengan eforia akibat tumbangnya rezim yang otoriter, yang membawa negara transisi demokrasi, dimana kebebasan berserikat dan berpendapat secara terbuka untuk dilakukan, maka momen tersebut dimanfaatkan oleh kaum buruh. Serikat-serikat buruh bermunculan

¹³ Sri Wahyuni Handayani, “Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azasi Manusia”, Jurnal Kosmik Hukum, Vol 16, No. 1, Januari 2016, 6

laksana cendana yang tumbuh subur dimusim hujan, dari serikat pekerja tingkat perusahaan sampai tingkat federasi dan konfederasi.

Disatu sisi hal ini membawa keuntungan bagi para anggotanya buruh karena amanat yang diemban oleh serikat buruh salah satunya adalah melakukan pendampingan atau membantu bagi para anggotanya apabila terlibat dalam perselisihan hubungan industrial, namun di sisi lain hal ini dapat berdampak negatif bagi buruh, karena tidak jarang para pengurus serikat buruh hanya mengumpulkan iuran anggota tanpa melakukan kegiatan ketika anggotanya ada yang terkena masalah dalam hubungan industrial. Belum lagi momentum kebebasan berserikat ini juga dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan membentuk serikat buruh yang tentu saja bukan untuk kepentingan buruh itu sendiri namun justru untuk menekan buruhnya¹⁴.

2. Pengertian Serikat Pekerja.

Menurut Simamora, bahwa 'Serikat pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya'. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran serikat pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka kewajiban

¹⁴ Satrianto Fajar Perdana, *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, 2012), 23-30

bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja¹⁵.

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja Buruh; “Serikat Pekerja Buruh adalah organisasi yang dibentuk untuk pekerja 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 serta meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya”¹⁶.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 104 diterangkan “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh”. Jadi, serikat pekerja merupakan wadah aspirasi bagi para pekerja di dalam dan di luar perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya yang dibolehkan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Buruh adalah seseorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan, dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau

¹⁵ Tia Agustina Faricha, *Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama*, Skripsi, (Universitas di Ponegoro, Indonesia, 2013), 4

¹⁶ David Bayu Narendra, *Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja Outsourcing di Kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011*, Skripsi, (Universitas Negeri Semarang, 2013), 36

buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ
يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

“Berikan kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”
(H.R Ibnu Majah)¹⁸.

Maksud hadis ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah setiap bulan. Dan yang dimaksud memberikan upah sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan upah setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.

Meskipun sudah jelas dipaparkan pengertian mengenai buruh dan upah, pada prosesnya pekerja atau buruh masih jauh dari kata sejahtera sehingga posisi mereka seolah menjadi korban eksploitasi para pengusaha. Sedangkan sebagai partner dari industri, pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan hak kembali sebagai hasil pelaksana industri. Untuk itu

¹⁷ Ainun Najib, *Peran Serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di PT. Gloria Satya Kencana*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), 1

¹⁸ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwini, *Sunan Ibnu Majah, Hukum-Hukum, Juz 2*, (Bairut-Libanon: Darul Kutub ‘Ilmiyah, 1981 M). 817

pekerja harus memiliki kekuatan untuk menghilangkan permasalahan pemenuhan hak-hak para pekerja, seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja.

3. Peran Serikat Pekerja¹⁹.

Perusahaan biasanya terdapat organisasi serikat pekerja atau serikat buruh yang dalam pelaksanaannya mempunyai peran yang sangat penting dalam hubungan industrial. Serikat pekerja dalam memecahkan persoalan menuju suatu kemajuan dan peningkatan yang diharapkan, hendaknya menata dan memperkuat dirinya melalui upaya:

- a. menciptakan tingkat solidaritas yang tinggi dalam satu kesatuan diantara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan serikat pekerjanya, pekerja atau serikat pekerja dengan manajemen.
- b. Meyakinkan anggotanya untuk melaksanakan kewajibannya disamping haknya diorganisasi dan diperusahaan, serta pemupukan dana organisasi.
- c. Dana organisasi dibelanjakan berdasarkan program dan anggaran belanja yang sudah ditetapkan guna kepentingan peningkatan kemampuan dan pengetahuan pengurus untuk bidang pengetahuan terkait dengan keadaan dan kebutuhan ditempat bekerja, termasuk pelaksanaan hubungan industrial.
- d. Sumber daya manusia yang baik akan mampu berinteraksi dengan pihak manajemen secara rasional dan objektif.

¹⁹ Elifaz Eldy, Pengaruh Upah, “Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT. Sai Apparel Industries”, (Universitas Diponegoro, 2012), 9

Selain itu peran serikat pekerja juga memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja itu sendiri. Sebagai dasar dari kebebasan pekerja dapat dijumpai dalam pasal 28 UUD 1945 dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya seperti;

a. Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO (Internasional Labaur Organization) No. 98 mengenai *Convention Concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively*. (Konvensi tentang aplikasi dari prinsip itu hak untuk berorganisasi dan untuk menawar secara kolektif).

b. Undang-undang No. 28 Tahun 2000 tentang berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketentuan pokok tenaga kerja yang mengatur prinsip-prinsip serikat pekerja²⁰.

4. Prinsip Serikat Pekerja.

a. Sukarela dan Permanen.

Prinsip sukarela dianut oleh serikat pekerja dalam proses perekrutan pekerja menjadi anggota, dimana pekerja mempunyai tuntutan dan kepentingan yang harus dilindungi dan diperjuangkan dan pekerja membutuhkan serta mengetahui, bahwa hanya melalui serikat pekerja tuntutan dan kepentingannya dapat tercapai.

20 Erwin Priatna Nugraha, *Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja*, Artikel, (Universitas Brawijaya Fakultas Hukum Malang, 2017), 15

Fondasi (kekuatan) serikat pekerja adalah anggota, dengan sifat sukarela (menjadi anggota) pekerja akan mendukung kuat setiap gerak dan aktifitas serikat pekerjanya. Serikat pekerja juga harus bersifat permanen (organisasi yang permanent) yaitu mempromosikan atau menyampaikan tuntutan yang bersifat jangka panjang. di samping itu alasan penting sebagai organisasi yang permanen adalah situasi dan orang mungkin berubah, tetapi kebutuhan serikat pekerja adalah tetap sama. di setiap lingkup sosial, pekerja membutuhkan perlindungan diri mereka dari ketidakadilan, pelecehan, penyalahgunaan kekuasaan. Mereka juga berjuang untuk peningkatan statusnya, haknya dan standar hidupnya.

Permanen disini juga berarti keberlanjutan organisai yang menganut prinsip dan nilai organisasi yang sama (dan tumbuh) dan juga akar kepemimpinan yang kuat.

b. Kemandirian²¹.

Serikat pekerja harus mandiri dan terbatas dari pengaruh atau kontrol pemerintah, manajemen atau pengusaha atau partai politik. Karena serikat pekerja adalah organisasi dimana dikontrol oleh anggota, dilaksanakan dan atas nama anggota serta dibiayai oleh anggota.

c. Demokratis²².

²¹ M Ihsan, "Karakter Kemandirian Masyarakat Kudus Menghadapi Industrial Pekerja", Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam", Vol 10, No. 2, 2017, 31

²² Andanti Tyagita, "Prinsip Kebebasan Berserikat dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hak Normatif Pekerja", Vol. 26 No. 01, Agustus 2011, 8

Serikat pekerja harus demokratis secara penuh. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja dimana pekerja sendiri yang menentukan tujuan dan bentuk dari tindakan kegiatannya. Hal tersebut diterapkan dalam:

Pertama, Hubungannya dengan organisasi luar ***externally relationships*** (organisasi pengusaha, pemerintah, partai politik, Lembaga Swadaya Masyarakat) dan dengan anggotanya sendiri ***internal relationships*** (peningkatan kualitas antar anggota tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, rasa tau suku, agama, ataupun hak pekerja);

Kedua, Pembatasan terhadap anggota yang dipilih menjadi pengurus (anggota yang dipilih menjadi pengurus biasanya dapat bertahan untuk dipilih kembali menjadi pengurus lagi paling banyak atau sekurangnya dalam kurun waktu yang telah ditentukan secara teratur atau juga mereka mempunyai mandat untuk mengundurkan diri sebagai maksud untuk mencegah pekerja menjadi kelompok birokrat baru didalam organisasi).

Ketiga, Proses pertimbangan dan pengambilan keputusan (secara teratur mengadakan pertemuan anggota, kongres dimana setiap anggota mempunyai hak yang sama untuk berperan serta dalam penentuan kegiatan atau tindakan serikat pekerja dalam kurun waktu kedepan yang telah ditentukan).

a. Kesatuan.

Serikat pekerja dengan sendirinya memberikan kekuatan utama dalam kesatuan, solidaritas dan komitmen dari anggotanya.

b. Solidaritas.

Serikat pekerja tumbuh dan berkembang dengan subur karena prinsip fundamental solidaritas “*all for one and all one for all*”.²³

5. Alasan bergabungnya Serikat Pekerja.

- a. Menurut Rivai dan Sagala, yaitu agar untuk mendapatkan kompensasi yang layak, mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik, mendapatkan hal yang secara adil, melindungi diri karyawan dari tindakan sewenang-wenang manajemen, mendapatkan kepuasan kerja dan peluang untuk berprestasi.
- b. Menurut ILO (Internationnal Labour Organization) yaitu Serikat pekerja melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah dan kondisi kerja, Melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi, Memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja, Mengupayakan agar manajemen mendengarkan sura pekerja sebelum membuat keputusan.²⁴

6. Fungsi Serikat Pekerja.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjelaskan, bahwa serikat pekerja atau serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembekalan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang

²³ Indah Budiarti, *Serikat Pekerja*, <https://media.neliti.com>, diakses 01 April 2017, Pukul 13. 30

²⁴ Nia Oktavia Ningsih, *Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial*, (Universitas Brawijaya, Malang, 2014), 26

layak bagi pekerja atau serikat dan keluarganya.²⁵ Pihak pembuatan perjanjian kerjasama dan penyelesaian perselisihan industrial, wakil pekerja atau buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, wakil pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham diperusahaan.

Menurut Payaman Simanjuntak, bahwa serikat pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial, serikat pekerja mempunyai peranan dan fungsi yaitu, “Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja yang bersangkutan, menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui lembaga kerja sama bipartit, mewakili pekerja dilembaga kerja sama bipartit, mewakili pekerja di tim perunding untuk merumuskan perjanjian kerja sama, mewakili pekerja dilembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti lembaga sesuai dengan tingkatannya seperti lembaga bipartit, P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan

²⁵ Dwi Pujiastuti, *Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008*, Skripsi, (Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2010), 33

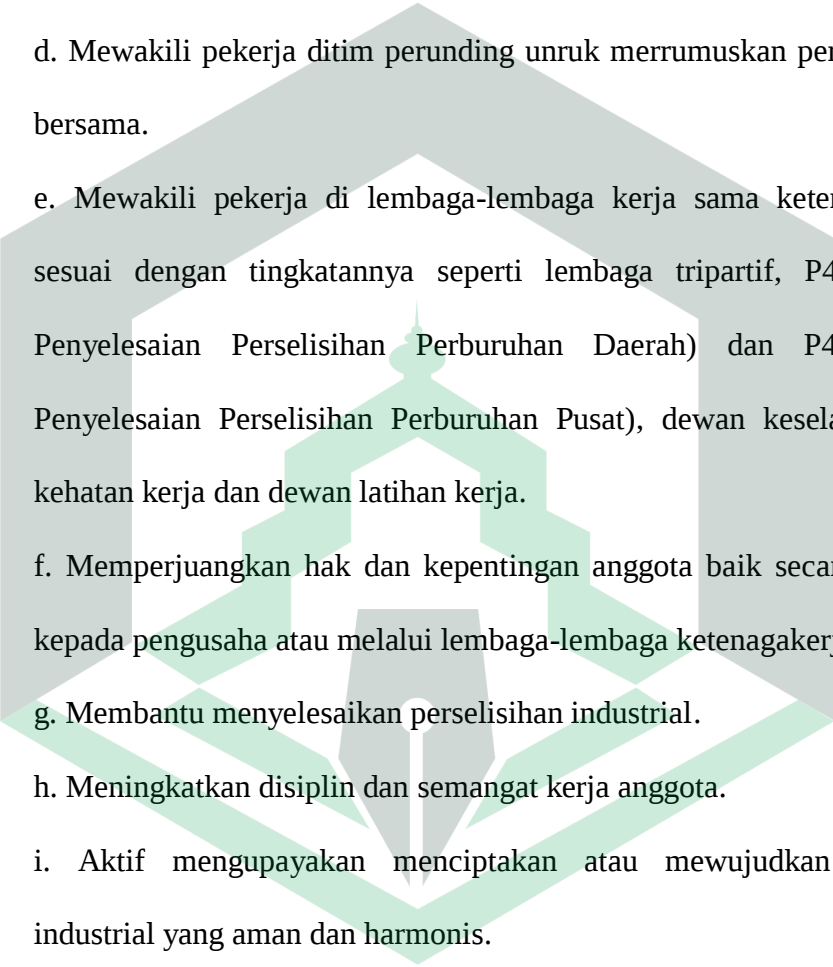
Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), dewan keselamatan dan kesehatan kerja, dewan latihan kerja, meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota.”²⁶

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 fungsi utama serikat pekerja adalah sebagai berikut;

- a. Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaiannya.
- b. Wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Perencana, pelaksanaan dan penanggungjawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Menurut Payaman Simanjuntak, Serikat pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, serikat pekerja mempunyai peranan dan fungsi berikut ini;

²⁶ Ahmad Ari Pratama, *Pengaruh Serikat Pekerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017). 27

- 
- a. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja yang bersangkutan.
 - b. Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung maupun melalui lembaga bipartite.
 - c. Mewakili pekerja jadi lembaga bipartite.
 - d. Mewakili pekerja ditim perunding unruk merrumuskan perjanjia kerja bersama.
 - e. Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerja sama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti lembaga tripartif, P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), dewan keselamatan dan kehatan kerja dan dewan latihan kerja.
 - f. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota baik secara langsung kepada pengusaha atau melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
 - g. Membantu menyelesaikan perselisihan industrial.
 - h. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota.
 - i. Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis.
 - j. Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk pnyelesaian keluhan kesah pekerja maupun untuk penyempurnaan sistem kerja dan peningkatan produktifitas perusahaan.

Sepuluh peran tersebut jika disimpulkan peran serikat pekerja adalah sebagai berikut;

- a. Mempunyai aspirasi dan keluhan pekerja.
 - b. Perwakilan pekerja.
 - c. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota.
 - d. Membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
 - e. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota.
 - f. Menyalurkan aspirasi dan saran kepada manajemen.²⁷
7. Pembentukan Serikat Pekerja.

Pekerja bebas membentuk serikat pekerja, karena berserikat merupakan hak pekerja. Dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja yang tertuang dalam pasal 5, setiap pekerja buruh berhak membentuk serikat pekerja. serikat pekerja dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya sepuluh orang pekerja. Serikat pekerja yang telah terbentuk harus mencatatkan kelembaga yang terkait, kemudian lembaga yang terkait tersebut memberikan nomor bukti pencatatan.

8. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja.

Hak dan kewajiban srikat pekerja dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 yang berada pada bab pembahasan pasal 25 dan pasal 27. Mengenai hak-hak dari serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pcatatan yang ada di pada pasal 25 berikut;

- a. Mempunyai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- b. Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industri.
- c. Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.

²⁷ Wawan Erfianto, *Pengaruh Peran Serikat Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Bersama pada PT. United Trancctors Tbk*, Skripsi, (Institut Pertanian Bogor, 2014), 11-12

- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja buruh.
- e. Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan untuk kewajiban dari serikat pekerja pada pasal 27 antara lain adalah “Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentinganya, memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga”.

Adapun menurut Sri Subiandini Gultom perlunya serikat pekerja dibentuk dan tentunya juga didaftarkan pada department tenaga kerja ialah;

- a. Agar para pekerja lebih terkordinir dalam bekerja dan berusaha serta juga dalam memperjuangkan hak mereka, baik bagi kepentingan bersama maupun bagi kepentingan pribadi, sehingga adanya kemungkinan pekerja yang bertindak seendiri-sendiri, dalam memperjuangkan haknya dapat dihindari, mengingat kemungkinan seperti ini tidak akan lebih dari hanya mendatangkan kerugian saja, baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi pihak lain.

b. Agar pemerintah dapat lebih mudah mengatur dan memberikan pengarah yang menguntungkan bagi hubungan kerja antara pihak majikan dengan pihak pekerja²⁸.

9. Hal-hal yang diperjuangkan serikat pekerja.

Serikat pekerja merupakan wadah bagi para pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan. Menurut Taliziduhu Ndraha pokok persoalan yang selalu menjadi bahan negosiasi antara kedua belah pihak yaitu; Pengakuan terhadap eksistensi serikat pekerja, keamanan dan perlindungan terhadap serikat pekerja, pemogokan, Jam Kerja, Disiplin, Keluhan, Senioritas, Upah, kesehatan dan Keselamatan Kerja, Tinjauan, Hak-hak²⁹.

Serikat pekerja dibentuk oleh para pekerja dengan memastikan, bahwa kedudukan dan hak mereka sebagai pekerja dapat seimbang dengan kewajiban yang dia lakukan untuk pengusaha. Dalam hubungan pekerja dan majikan atau pengusaha. Dalam hubungan pekerja dan majikan atau pengusaha, dan bisa terjadi kedudukan pekerja lebih tinggi. Dan

²⁸ Dwi Pujiastuti, *Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008*, Skripsi, (Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2010), 56

²⁹ Ahmad Ari Pratama, *Pengaruh Serikat Pekerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017), 28-30

kadangkala itu mengakibatkan kesewenang-wenangan para majikan terhadap pekerjanya³⁰.

Mengurangi dan menghadapi kemungkinan kesewenang-wenangan tersebut, para pekerja sebaiknya mempunyai sebuah perkumpulan yang biasanya dinamakan dengan serikat pekerja dengan serikat pekerja, para pekerja dapat bersatu padu sehingga menyeimbangkan posisi dia dengan pengusaha.

Tiap orang memiliki hak untuk bergabung dengan serikat buruh yang dipilih secara bebas untuk bergabung, meningkatkan dan melindungi kepentingannya. Negara diizinkan melakukan pembatasan yang masuk akal terhadap hak ini untuk melindungi orang.

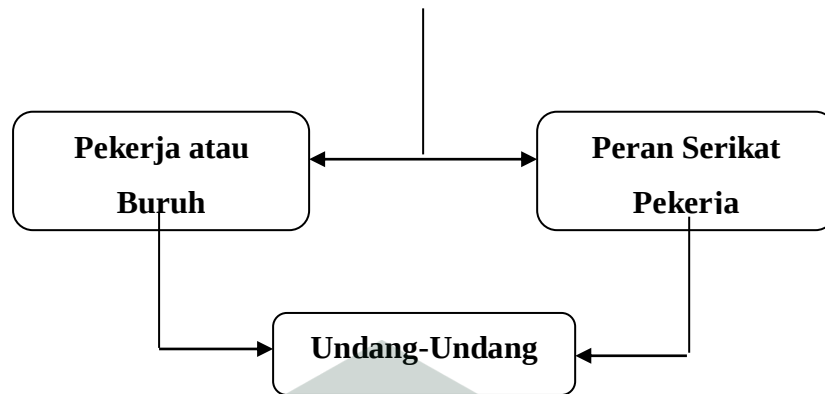
Serikat pekerja pada dasarnya adalah untuk melaksanakan salah satu hak asasi manusia yaitu kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikiran yang selanjutnya diharapkan terpenuhinya hak dasar buruh akan upah yang layak, tanpa diskriminasi dalam kerjaan atau jabatan, adanya jaminan social, adanya perlindungan dan pengawasan kerja yang baik.

C. Kerangka Pikir.

Kerangka pikir yang dituangkan dalam bentuk skema sebagai berikut:

Peran Serikat Pekerja
Perlindungan Hak-Hak Pekerja
di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu

³⁰ Rezafaraby, *Peran Serikat Pekerja dalam Upayah Menjamin Pemenuhan Hak Pekerja*, Artikel, Diakses pada Tahun 2016 Pukul 12:46.



Gambar. I Kerangka Pikir

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normative yaitu suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisa terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan di atas. Penelitian hukum secara yuridis maksudnya penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normative maksudnya penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normative tentang hubungan antara satu persatuan dengan peraturann lain dan penerapan dalam prakteknya.

Jenis Penelitian yang digunakan penelitian oleh peneliti adalah penelitian yang bersifat kualitatif, kemudian penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan, hakikat penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lokasi penelitian yang dilakukan

dengan wawancara yang bersumber dari anggota serikat pekerja PT. Mars Indonesia³¹

Penelitian ini menggunakan metode analisis (*content analiysis*) yaitu metode penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat teoritis secara historis dan secara yang diinginkan berdasarkan isi atau materi yang terdapat dalam berbagai literature. Metode analisis digunakan untuk mengidentifikasi konsep-konsep dan peraturan-peraturan tentang peran serikat kerja.

Adapun Sifat Peneltian adalah analisis penggambaran terhadap pelaksanaan pembuatan serta hubungan hukum dan fungsi dari serikat pekerja itu sendiri dengan data primer yang berasal dari data rilnya atau langsung dari tempat penelitiannya.

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya mengenaifaktor peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja. di samping itu, fokus penelitian juga merupakan batas ruang dalam pengembangan penelitian supaya penelitian yang dilakukan tidak terlaksana dengan sia-sia karena ketidakjelasan dalam pengembangan pembahasan.

C. Definisi Istilah

Mendapatkan pemahaman yang jelas terhadap isi judul penelitian ini serta persepsi yang sama agar terhindar dari kesalah pahaman terhadap ruang lingkup

³¹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 42

penelitian, untuk itu ruang lingkup diperlukan penjelasan dan batasan definisi kata dan variabel yang tercakup dalam judul penelitian. Hal ini akan dijelaskan untuk menghindari kesalah pahaman terhadap judul dan pembahasannya, adapun pembahasannya sebagai berikut :

1. Peran Serikat Pekerja.

Suatu perusahaan biasanya terdapat organisasi serikat pekerja serikat buruh yang pelaksanaannya mempunyai peran yang sangat penting dalam hubungan industrial. Serikat pekerja dalam memecahkan persoalan menuju suatu kemajuan dan pningkatan yang diharapkan³².

Peran serikat pekerja penting pada hubungan industrial. Dan serikay pekerja juga berperan dalam mengatasi persoalan didalam suatu perusahaan dan juga memajukan kesejahteraan, peningkatan dalam hal memperjuangkan hak pekerja.

2. Hak-hak Pekerja.

Hak serikat pekerja dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja yang berada pada pasal 25 dan pasal 27. Mengenai hak-hak dari serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pcatatan yang ada di pada pasal 25 yaitu, Mempunyai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha³³.

³² Ainun Najib, *Peran Serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di PT Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor*, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016), 75

³³ Harintian Abidin, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat PT,PLN(Perseroan) Wilayah SULSELBAR)*, Skripsi, (Universitas Negeri Makassar, Makassar, 2017), 188

Hak pekerja yaitu memperjuangkan hak upah, cuti, istirahat dan hak waktu kerja. pekerja juga mempunyai hak untuk membela haknya didalam perusahaan. Pekerja mempunyai perjanjian kerja bersama pada perusahaan.

3. Serikat Pekerja.

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya hak-hak pekerja. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah, Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, pekerja merasa perlu adanya persatuan. dengan adanya persatuan pekerja akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan³⁴.

Serikat pekerja berfungsi untuk para pekerja dalam hal mendapatkan tujuan hak-hak para pekerja. Didalam perusahaan pekerja terkadang sangat lemah dalam menghadapi sikap ketidadilan perusahaan. pekerja menyadari bahwa perlu adanya persatuan pekerja untuk mendapatkan kekuatan dan hak-hak pekerja dalam perusahaan.

4. PT Mars Indonesia di Noling Kabupaten Luwu.

³⁴ Dwi Pujiastuti, *Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008*, Skripsi, (Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2010), 53

PT Mars Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, pembelian dan pengolahan kakao dan terletak di Noling, kecamatan Bupon, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. PT. Mars ini berdiri pada tahun 2015 dan mempunyai pekerja 30 orang pada tahun 2019.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan apabila faktor penelitian tidak dapat dikuantifikasikan atau tidak dapat dihitung sehingga variabel tidak dapat diungkapkan dengan angka seperti persepsi, pendapat, anggapan dan sebagainya.

Pendekatan yuridis normatif adalah suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisa terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan di atas. Penelitian hukum secara yuridis maksudnya penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif maksudnya penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya.

E. Data dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan dan selanjutnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, tentang serikat pekerja.³⁵

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data yang diambil dari sebuah penelitian dan kebenaran dari sumber utama dan keaslian dari penelitian yang digunakan.

2. Data Sekunder, adalah data-data pendukung yang diperoleh dari literatur-literatur atau dokumen-dokumen, buku-buku, internet, dan bahan informasi lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.³⁶

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa pengumpulan data-data, dokumen, buku, dan informasi yang telah ada.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer, data primer adalah data yang berasal dari sumber utama melakukan penelitian secara langsung di PT. Mars Indonesia di Noling Kabupaten Luwu³⁷.

³⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

³⁶ Fajar Setyo Nugroho, *Peraan Serikat Buruh Kerakyatan (Serbuk) dalam Advokasi Pemenuhan Hak Normative Buruh Anggota di PT. Stam Indo Congrete Products Kabupaten Karawang Jawa Barat Indonesia*, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018), 40-42

³⁷ Satriando Fajar Perdana, *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT. Pal Indonesia*, Skripsi, (Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur Surabaya, 2012), .34

F. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Dalam penelitian peneliti menggunakan alat-alat bantu untuk mengumpulkan data, adapun alat-alat bantu yang digunakan adalah;

1. Handphone.

Handphone pada dasarnya merupakan alat komunikasi, namun pada perkembangannya handphone dibuat multi fungsi, handphone digunakan untuk membantu penelitian ini adalah bisa memotret gambar, merekam suara, maupun merekam video secara langsung. Handphone digunakan dalam penelitian ini untuk membantu peneliti dalam mengambil gambar tempat penelitian atau mengambil gambar pada saat melakukan wawancara dengan narasumber, dapat juga digunakan untuk merekam hasil wawancara dengan narasumber untuk mengetahui informasi tentang perusahaan yang sedang diteliti.

2. Buku Catatan.

Kegunaan buku catatan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil penelitian yang diluar perkiraan. dengan teknik ini data-data yang dibutuhkan dan tidak ada dalam wawancara dapat dimasukan sebagai pelengkap. Buku catatan digunakan pada penelitian in untuk mencatat beberapa informasi hal penting dari narasumber yang diajukan pada beberapa pertanyaan dari peneliti.

3. Pedoman Wawancara.

Pedoman wawancara merupakan pedoman peneliti dalam mewawancarai subjek untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya tentang apa, mengapa dan bagaimana yang berkaitan dengan permasalahan yang diberikan. Pedoman ini merupakan garis besar pertanyaan-pertanyaan peneliti yang akan diajukan kepada subjek penelitian³⁸.

Pedoman wawancara digunakan untuk pedoman penelitian untuk mengetahui lebih banyak informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, pedoman wawancara ini sangat penting pada penelitian untuk dapat memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan permasalahan penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik yaitu:

1) Observasi.

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomenal sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Teknik observasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan dan mencatat secara langsung terhadap objek penelitian yaitu peran serikat buruh dalam perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu³⁹.

³⁸ Rutrid Sidiq M, *Peran Koperasi Simpan Pinjam Dana Niaga Syariah Sebagai Alternatif Mengurangi Tingkat Kemiskinan di Makassar*, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2014), 30

³⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 61

2) Wawancara⁴⁰.

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan diwawancara yang member jawaban atas pertanyaan yang diajukan. pewawancara yang dimaksud adalah peneliti dan pihak diwawancara adalah pekerja. wawancara akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara agar pertanyaan terarah, Penentuan informan yang dilakukan dalam penelitian ini, sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif yang diambil, yaitu informan yang diambil berdasarkan tujuan atau pertimbangan tertentu.

Teknik penampilan informan didasarkan pada kelompok samping dengan identifikasi dari pengelompokan informan. Adapun kelompok informan yang diwawancarai dibagi beberapa kelompok, Pertama, pengurus serikat buruh dan Kedua, anggota serikat buruh.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah barang-barang tertulis, dalam melaksanakan teknik dokumentasi, peneliti menelaah secara tekun dan mencatat data yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas seperti buku-buku arsip dan data perusahaan yang mendukung penelitian. Studi dokumen

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), Cet. 18, 5

merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif⁴¹.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara Triangulasi, dimana teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu dengan yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data itu. Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan kreadibilitas atau validitas dan konsistensi reabilitas data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data di lapangan. Triangulasi mencari dengan cepat pengujian data yang sudah ada dalam memperkuat tafsir dan meningkatkan kebijakan, serta program yang berbasis pada bukti yang telah tersedia.

Peneliti tidak hanya menggunakan satu sumber saja, melainkan menggunakan beberapa sumber untuk pengumpulan data. Selain itu triangulasi juga merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi ketika mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat *me-recheck* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode dan teori. Dengan cara ini peneliti dapat mendapatkan kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu cara pandang sehingga bisa diterima kebenarannya.

⁴¹ Ainun Najib, *Peran Serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di PT Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor*, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016), 10-12

I. Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah dengan menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh informan secara tertulis serta lisan dan juga perilaku yang nyata diteliti sebagai sesuatu yang nyata⁴². Dan data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Terlebih dahulu peneliti akan mengumpulkan data dengan mengolah dan menganalisis data primer maupun sekunder yang berupa data kepustakaan, dan informasi yang diperoleh dari wawancara dan arsip ataupun dokumen di lapangan. Data yang diperoleh tersebut disajikan dalam bentuk penyusunan data yang kemudian direduksi dengan mengolahnya kembali.

Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, selama pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi, yaitu membuat ringkasan, mengkode dan menelusuri tema.

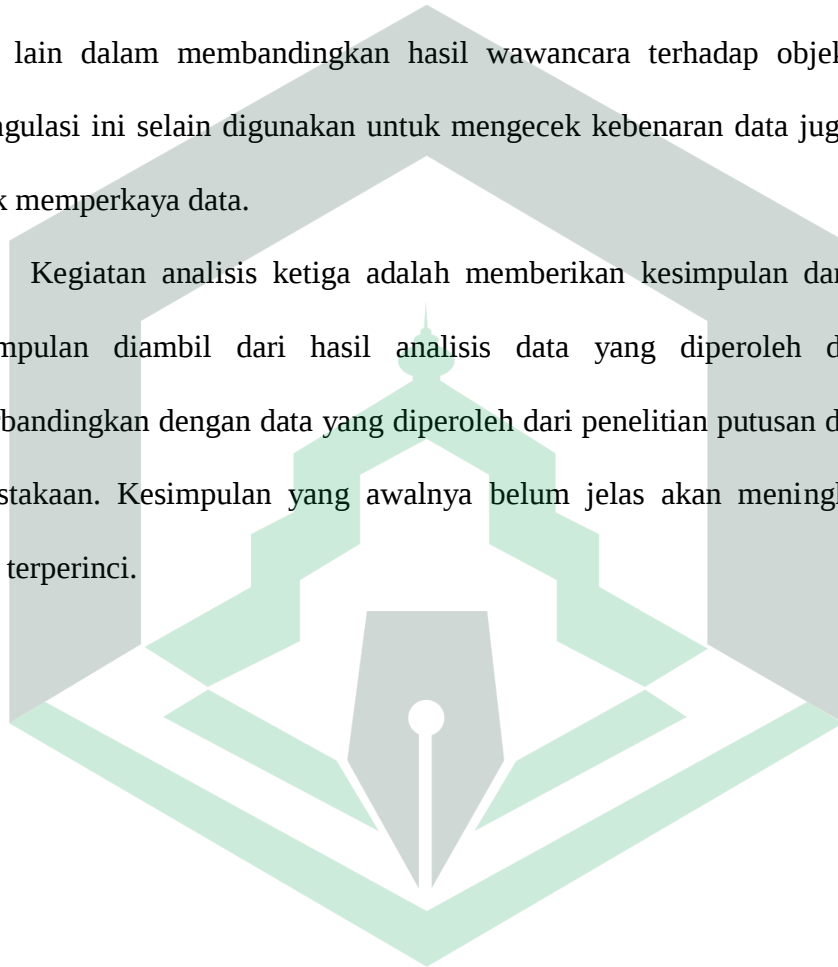
Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat

⁴²Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Pres, 1984), 13

diferivikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan sampai laporan akhir lengkap tersusun.

Selain menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data.

Kegiatan analisis ketiga adalah memberikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan diambil dari hasil analisis data yang diperoleh di lapangan diperbandingkan dengan data yang diperoleh dari penelitian putusan dan data dari kepustakaan. Kesimpulan yang awalnya belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum PT. Mars Indonesia dan Serikat Pekerja*

1. PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu

PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu berdiri pada Tahun 2006 dan Industri ini terletak di Noling kecamatan Bupon Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. PT. Mars Indonesia merupakan salah satu industri penjualan, pembelian dan pengolahan kakao atau coklat, yang ada di Luwu dan mempekerjakan kurang lebih 229 (dua ratus dua puluh sembilan) orang pekerja Tahun 2006. dengan tingkat kesejahteraan yang kurang baik karena banyaknya pekerja, maka perusahaan ini serikat pekerja harus memberikan perlindungan hak-haknya terhadap pekerjanya.

Perlindungan pekerja yang diberikan oleh perusahaan melalui serikat pekerja dewasa ini terhadap pekerja berada di posisi yang baik dalam melindungi serta memperjuangkan hak-hak pekerja. Tujuan perlindungan terhadap hak-hak pekerja diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menghilangkan perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat serta menjamin hak-hak tenaga kerja dalam bekerja.

Selama ini pekerja berada diposisi yang kurang bagus dalam melindungi serta memperjuangkan hak-haknya dalam bekerja. Untuk itu sebagai serikat pekerja harus melindungi para pekerjanya serta memperjuangkan hak-hak pekerja dalam bekerja khususnya di PT. Mars

Noling yang ada di Luwu Sulawesi Selatan dan umumnya PT. Mars Noling yang ada di Indonesia. Peran serikat pekerja adalah memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak-hak pekerja serta meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Dengan adanya serikat pekerja ini sangat bermanfaat bagi pekerja, karena bisa membelah dan memperjuangkan hak-hak terhadap pekerja seperti mempertahankan upah dengan sesuai hasil yang maksimal, pembayaran gaji tepat waktu, mendapatkan tambahan upah diluar jam pekerjaan, hal inilah menjadi harapan bagi pekerja terhadap serikat pekerja di PT. Mars Noling yang ada di Luwu dan tetap selalu memberikan perlindungan terhadap pekerjanya.

2. Visi dan Misi Serikat Pekerja PT. Mars Indonesia

Adapun visi dan misi serikat pekerja PT. Mars Indonesia yaitu; Pertama, Melindungi dan mensejahterahkan adalah tujuan kami, kemitraan menjadi kekuatan kami, semangat menjadi kepedulian kami dan Kedua, Membangun silaturahmi, Komunikasi dan kordinasi, untuk meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia), sehingga membentuk kekuatan dalam membela kebenaran dan keadilan.⁴³

3. Fungsi Serikat Pekerja

Fungsi Serikat Pekerja ialah Pertama, Sebagai wadah dan wahana pembinaan pekerja Indonesia untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kualitas disiplin, etos dan produktivitas

⁴³ Satrianto Fajar Perdana, *Fungsi Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, 2012), 32

kerja. Kedua, Sebagai pendorong dan penggerak anggota, dalam ikut serta mensukseskan program pembangunan nasional khususnya sektor ekonomi dan sosial budaya. Ketiga, Sebagai wahana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya lahir dan batin serta sebagai pelindung dan pembela hak-hak dan kepentingan pekerja.

Serikat pekerja adalah sebagai tempat para pekerja untuk mensejahterakan keluarganya dan tetap dalam perlindungan dari ketidakadilan serta perbuatan yang merugikan para pekerja dari perusahaan dan pembelaan hak-hak pekerja.

4. Tugas dan Fungsi Pengurus Serikat Pekerja

a. Ketua Umum.

- 1) Mendistribusikan tugas-tugas dan mengkoordinir pelaksanaan tugas semua pengurus.
- 2) Terselenggaranya rapat-rapat dan kelancaran mekanisme pengurus.
- 3) Mewakili pengurus keluar maupun ke dalam guna menjalankan tugas-tugas organisasi.
- 4) Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada pengurus yang lain.
- 5) Meminta pertanggung jawaban atas wewenang dan tugas-tugas yang didelegasikan dari yang bersangkutan.
- 6) Mengadakan distribusi tugas.

Tugas dan Fungsi ketua umum serikat pekerja adalah mengkoordinir tugas-tugas pengurus serikat pekerja, pertanggung

jawaban atas wewenang dan tugas-tugas dari yang bersangkutan, serta mengadakan distribusi tugas serikat pekerja.

b. Sekretaris.

- 1) Pelaksana administratif dan kesekretariatan.
- 2) Kelancaran lalu lintas surat menyurat.
- 3) Pengelola dan penyampaian notulen rapat.
- 4) Bersama ketua menandatangani surat yang bersifat penting.
- 5) Mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada wakil sekretaris dalam bidang tertentu.
- 6) Meminta pertanggungjawaban atas wewenang dan tanggungjawab yang didelegasikan kepada yang bersangkutan.

Sekretaris serikat pekerja berfungsi untuk kelancaran surat menyurat perihal keluhan pekerja, pengelolaan dan penyampaian hasil rapat serikat pekerja dan meminta pertanggungjawaban atas wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepada yang bersangkutan.

c. Bendahara.

- 1) Bendahara mempunyai pekerjaan pelaksana administrasi keuangan.
- 2) Bendahara bertanggung jawab kepada rapat pengurus dan anggota.
- 3) Bertanggungjawab langsung kepada bendahara adalah semua anggota pengurus yang bersangkutan paut dengan penggunaan keuangan.
- 4) Mengeluarkan uang sesuai dengan ketentuan.
- 5) Penggalan dana di luar iuran anggota.

6) Dapat dipertanggungjawabkan masalah keuangan kepada rapat pengurus dan rapat anggota.

Bendahara serikat pekerja untuk pelaksanaan administrasi keuangan yang ada pada serikat pekerja, bertanggungjawab atas rapat pengurus dan anggota serikat pekerja serta dapat dipertanggungjawabkan masalah keuangan yang berada di dalam serikat pekerja.

5. Perjanjian Kerja

1. Pasal I, Hubungan Kerja.

- a. Bahwa hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua berdasarkan, perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 01 bulan, atau hingga dengan 05 Oktober 2017, sejak saat pihak kedua wajib untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan pihak pertama kepadanya dengan baik sesuai dengan petunjuk dari pihak pertama.
- b. Bahwa dengan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja yang diatur dalam pasal 1 ayat ini, maka hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua putus dan berakhir dengan hukum tanpa diperlakukan suatu tindakan apapun untuk itu. Akan tetapi apabila kebutuhan pihak pertama menghendaki, perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atas persetujuan kedua belah pihak.

2. Pasal II, Waktu Kerja.

- a. Waktu bekerja normal 9 jam per hari (Kurang lebih 40 jam per minggu) mengikuti jadwal kerja yang ditentukan oleh pihak pemberi proyek (PT. Mars Symbiosionco Indonesia) sesuai kebutuhan operasi.

b. Pihak kedua bersedia serta sanggup bekerja lembur pada hari biasa, hari libur minggu atau pun hari libur besar apabila diperlukan atasan demi kelangsungan hubungan kerja terhadap pemberi proyek (PT. Mars Symbioscience Indonesia).

3. Pasal III. Honorarium.

a. Dalam hubungan kerja ini pihak kedua akan menerima pembayaran setiapbulan dari pihak pertama sesuai dengan perhitungan yang disetujui oleh pemberi proyek (PT. Mars Symbioscience Indonesia) dan perhitungan tersebut terlampir, tidak ada uang pesangon.

b. Apabila ada perhitungan tagihan gaji pihak kedua yang diajukan pihak pertama terhadap pihak pemberi proyek (PT. Mars Symbioscience Indonesia) yang dibatalkan karena kesalahan pihak kedua, maka pihak pertama tidak berkewajiban membayarkan gaji tersebut terhadap pihak kedua.

c. Pihak pertama memberikan program BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) ketenaga kerjaan dan BPJS kesehatan terhadap pihak kedua selama masih dalam hubungan kerja.

4. Pasal IV, Pemutusan Hubungan Kerja.

a. Pada akhir masa kontrak, pihak pertama dapat memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua apabila menurut pengamalan dan penilaian pihak pertama, pihak kedua tidak dapat menunjukkan kecakapannya. Pemutusan hubungan kerja yang dengan demikian ini tidak menimbulkan kewajiban pihak pertama untuk membayar ganti

rugi dan member pesangon dalam bentuk apapun kepada pihak kedua dan pihak pertama tidak berkewajiban membayar gaji atau ganti rugi sisa masa kontrak.

b. Pihak pertama biasa peneliti kan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian dikarenakan dalam hal terjadinya pemberhentian pelaksanaan pekerjaan diproyek karena hal-hal diluar kemampuan Pihak pertama, atau terjadi berkurangnya atau habis pekerjaan dalam proyek. Pemutusan hubungan kerja yang demikian ini tidak menimbulkan kewajiban pihak pertama untuk membayar ganti rugi atau memberi pesangon dalam bentuk apapun kepada pihak kedua dan pihak pertama tidak berkewajiban membayar gaji atau ganti rugi sisa masa kontrak.

c. Apabila pihak pemberi proyek (PT. Mars Symbioscience Indonesia) mengembalikan tenaga kerja pihak kedua terhadap pihak pertama karena ada sesuatu hal yang melanggar atau tidak mengikuti aturan atau dianggap tidak mampu menagani pekerjaan, maka hal tersebut dianggap pihak kedua mengundurkan diri dari pihak pertama, Pihak pertama tidak wajib member pesangonatau ganti rugi berupa apapun dan pihak pertama tidak berkewajiban membayar gaji atau ganti rugi sisa masa kontrak.

d. Maka Pihak I tidak berkewajiban member pesangon atau ganti rugi berupa apapun terhadap pihak kedua dan pihak pertama tidak berkewajiban membayar gaji atau ganti rugi sisa masa kontrak.

- e. Berakhirnya jangka waktu masa kerja sebagaimana diatur dalam pasal I ayat 2.

5. Pasal V, Tata Tertib.

- a. Pihak kedua wajib mematuhi segala peraturan, tata tertib perusahaan dan segala perintah serta petunjuk pihak pertama.
- b. Selama berada dilingkungan kerja perusahaan, pihak kedua wajib mengenakan kartu identitas, pakaian yang disediakan.
- c. Selama berada dilingkungan kerja perusahaan, pihak kedua harus selalu berlaku sopan terhadap atasan dan teman kerja.
- d. Selama berlangsungnya perjanjian, pihak kedua wajib memelihara kerapian pakaian dan rambut.
- e. Pihak kedua berkewajiban memegang teguh rahasia yang menyangkut seluk beluk usaha perusahaan.

6. Pasal VI, Penyelesaian Masalah.

Hal ini dikemudian hari terjadi perselisihan mengenai maksud dan tujuan perjanjian ini, maka akan ditempuh upaya secara musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan asas kekeluargaan.

7. Pasal VII, Perubahan Perjanjian.

- a. Para pihak tidak diperkenankan mengahlikan hak dan kewajibannya kepada pihak lain selama perjanjian ini dan apabila diakan perubahan-
- b. perubahan dalam perjanjian ini harus disetujui oleh kedua belah pihak.

c. Hal-hal lain yang belum diatur perjanjian kerja ini akan diatur kemudian dalam perjanjian tambahan, walau bagaimanapun tidak terlepas dari perjanjian kerja ini.

B. Pembahasan

1. Peran Serikat Pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu

Keberadaan serikat pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Sebelum masuk ke dalam pembahasan mengenai peran serikat pekerja dalam perlindungan hak-hak pekerja, perlu kiranya diketahui terlebih dahulu hal apa saja yang masuk dan dikatakan sebagai hak-hak pekerja. Adapun hak dan kewajiban pekerja yang berlaku di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu dengan beberapa poin adalah;

1. Pekerja berhak atas upah yang layak sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan.
2. Pekerja berhak atas cuti-cuti dan uang pengganti atas hak-hak yang belum gugur.
3. Pekerja berhak atas kenaikan upah berkala sesuai dengan kemampuan perusahaan.
4. Pekerja berhak mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan atas prestasi kerjanya.
5. Pekerja berhak atas ganti rugi atau cacat tetap akibat kecelakaan kerja di dalam atau diluar lingkungan kerja waktu berangkat dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa dilalui.

6. Pekerja berhak menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja.
7. Ahli waris berhak menerima pembayaran atas hak-hak pekerja yang meninggal dunia akibat terjadinya hubungan kerja di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Setelah membahas dan mengetahui mengenai apa saja hak dan kewajiban para pekerja sampailah pada pembahasan mengenai peran serikat pekerja dalam perlindungan hak-hak pekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu. Dalam hubungan industrial, serikat pekerja memainkan peran yang sangat penting dalam kedudukannya sebagai wakil pekerja yang mendorong proses pemenuhan hak dan kewajiban pekerja yang menjadi anggotanya. Adapun peran serikat pekerja dalam pembahasan penelitian ini adalah peran-peran serikat pekerja dalam;

a. Melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah⁴⁴.

Melindungi dan memperjuangkan hak upah dan kondisi kerja, serikat pekerja melakukan perundingan dengan pihak pengusaha yang diwakili oleh pihak manajemen perusahaan. Peran serikat pekerja dalam perlindungan hak dan perbaikan upah dilakukan dengan UUD (Undang-Undang Dasar) yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai landasannya. Perusahaan mensosialisasikan perundang-undangan yang berkaitan dengan perbaikan upah kepada pihak manajemen, menyepakatinya kemudian memonitoring berjalanya kesepakatan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan saudara Muallim selaku anggota pekerja dari PT. Mars Indonesia

⁴⁴ Fenny Sumardiani, "Peran Serikat Buruh Migran Indonesia dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", vol. 09, No. 2, 2014, 27

Noling Kabupaten Luwu pada hari senin tanggal 20 Januari 2020 pukul 10:45 WIB, mengatakan bahwa;

Sistem pengupahan gaji pokok telah sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah diterima oleh pekerja, tetapi sistem pengupahan upah lembur tidak sesuai dengan yang tertera diperjanjian kontrak dengan yang diterima oleh pekerja terkadang upah lembur yang diterima oleh pekerja itu kurang dan tidak sesuai dengan yang dicantumkan pada perjanjian kontrak, pekerja hanya melaporkan persoalan penerimaan upah lembur yang kurang dan pihak perusahaan hanya langsung membayar kekurangan upah pekerja tersebut⁴⁵.

Jadi memang tidak ada perjuangan khusus untuk melindungi dan memperjuangkan upah kerja terkecuali jika ditemukan permasalahan dalam pemenuhan hak upah tersebut.

b. Melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi⁴⁶.

Ketidakadilan yang dimaksud dalam hal ini adalah pemecatan pekerja secara maksimal atau kurang menghargai oleh atasan. Peran serikat pekerja dalam melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi digambarkan, bahwa hal yang diutamakan adalah hak dari setiap pekerja, karena lahirnya serikat pekerja dilator belakang oleh keadaan yang dirasakan kurang menguntungkan bagi pihak pekerja. Para pengurus serikat pekerja menyadari dengan sepenuhnya, bahwa mereka adalah pelindung

⁴⁵ Jurais, (Pekerja PT. Mars Indonesia) Tanggal 20 Januari 2020

⁴⁶ Irdanuraprida Idris, "Ketidakadilan dalam Kebebasan Berserikat dan Kewenangan Negara Untuk Membatasinya", *Lex Jurnalica*, Vol. 4, No. 2, April 2015, 30

para pekerja yang berada digaris depan. itupun dirasakan oleh anggota pekerja yang berdasarkan hasil wawancara berikut;

Sejak adanya serikat pekerja di perusahaan para pekerja merasa puas karena serikat pekerja menjadi payung bagi para pekerja, jika pekerja ada masalah atau merasa kurang puas atas kebijakan perusahaan maka pengurusnya akan turun tangan⁴⁷.

Hasil wawancara tersebut dapat diamati bahwa anggota serikat pekerja merasa peran serikat pekerja cukup besar dalam melindungi setiap anggotanya dari tindakan pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja bersama.

c. Memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja⁴⁸.

Kenyataannya para pekerja perusahaan yang bekerja dibagian produksi adalah pekerja yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang bekerja dibagian manajemen perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berkewajiban menyediakan perangkat pelindung khusus bagi tubuh pekerja seperti yang dituangkan di dalam PKB (Perjanjian kerja bersama) pasal 30 mengenai keselamatan kerja' Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan wajib menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Dan mendukung hal tersebut di atas perusahaan menyediakan baju seragam kerja dan

⁴⁷ Muallim (Pekerja PT. Mars Indonesia) Tanggal 20 Januari 2020

⁴⁸ Fenny Sumardiani, "*Peran Serikat Buruh Migran Indonesia dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*", Vol. 09, No. 2, 2014, 31

melakukan pendidikan atau pelatihan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)”).

Point-point yang terdapat dalam PKB tersebut terlihat, bahwa kelengkapan pelindung yang dibutuhkan telah lengkap karena perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri seperti sarung tangan, masker, helm keselamatan.

Sistem keselamatan kerja yang sudah dimasukan dan disepakati dalam PKB adalah prestasi tersendiri bagi serikat pekerja yang telah berhasil mewujudkannya. Adapun Hak-hak pekerja meliputi:

1. Hak untuk mengembangkan potensi kerja, mengembangkan minat, bakat dan kemampuan.

Hak dasar yang pertama ini diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang 12 Tahun 2003 yang menyatakan, bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mengembangkan potensi kerja, serta memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuan. Undang-undang ini juga mengatur bahwa seseorang pekerja memiliki hak untuk melindungi diri dari tindak kesusilaan dan moral, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia dan nilai-nilai agama.

2. Hak dasar atas jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja⁴⁹.

Hak ini diatur dalam Peraturan Menteri (PERMEN) No. 4 Tahun 1993, Peraturan Menteri. No. 1 Tahun 1998, Keputusan Presiden No. 22 Tahun

⁴⁹ Irdanuraprida Idris, “Ketidakadilan dalam Kebebasan Berserikat dan Kewenangan Negara untuk Membatasinya”, *Lex Jurnalica*, Vol. 4, No. 2, April 2015, 37

1993, Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hak dasar yang dimaksud termasuk didalamnya hak untuk memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatann, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja.

3. Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak.

Hak dasar ini diatur dalam Peraturan Menteri No. 1 Tahun 1999, PP No. 8 Tahun 1991 serta UU No. 13 tahun 2003. Dikatakan, seorang pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak pemilik modal atau pihak perusahaan juga diwajibkan mengikuti ketentuan upah minimum yang berlaku di setiap kabupaten dan kota.

4. Hak dasar untuk berlibur, cuti, istirahat, serta memperoleh pembatasan waktu kerja.

Hak ini diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa, perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi jika karyawan bekerja diluar jam kerja dengan memberikan kompensasi upah lembur.

5. Hak dasar untuk membentuk serikat pekerja⁵⁰.

Hak-hak dasar ini diatur oleh Undang-Undang No. 21 tahun 2000 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hal ini dimaksudkan sebagai media penyalur aspirasi pekerja yang memiliki kapasitas hukum untuk membuat perjanjian kerja dengan pemilik modal atau pihak perusahaan. Perjanjian

⁵⁰ Ari Hermawan, "Pemberangusan Serikat Pekerja si Daerah Istimewa Yogyakarta", Jurnal Hukum, Vol. 2, No. 2, 2013, 35

kerja yang disepakati bersama harus mencakup dengan hak dan kewajiban buruh maupun serikatnya, hak dan kewajiban pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian, serta tanda tangan dari pihak-pihak terkait yang terlinat.

6. Hak untuk melakukan aksi mogok kerja.

Hak ini diatur dalam keputusan menteri No. 232 Tahun 2003, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Aksi mogok kerja tersebut harus dilakukan sesuai prosedur, yang mana para pekerja harus menginformasikan ihwal itu sekurangnya tujuh hari sebelum berlangsung.

7. Hak dasar khusus terkait persoalan jam kerja untuk pekerja perempuan

Hal ini diatur dalam Keputusan Menteri No. 224 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pemerintah melarang pihak perusahaan mempekerjakan karyawan perempuan antara jam 23:00 WIB-7:00 WIB atau yang lebih dikenal dengan shift 3. Aturan ini berlaku untuk pekerja perempuan yang umurnya kurang dari 18 Tahun.

8. Hak perlindungan atas pemutusan hubungan kerja.

Hal tersebut tidak dapat dihindari, maka perundingan wajib dilakukan oleh kedua belah pihak terkait, yakni buruh dan pihak pengusaha atau perwakilan perusahaan. Jika jalur perundingan tidak menemukan titik terang atau jalan keluar, maka pihak perusahaan bisa memutuskan

hubungan kerja setelah ditetapkan secara sah dan resmi oleh lembaga yang berwenang.⁵¹

Bagi ekerja tidak boleh di PHK jika berhalangan sakit sesuai dengan keterangan dokter atau jika pekerja telah menjalankan kewajiban Negara, atau tengah menjalankan ibadah keagamaan, menikah, dan hamil.

d. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama atau PKB merupakan hasil dari tawar-menawar antar serikat pekerja dengan pihak perusahaan dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja bersama adalah kekuatan yang dijadikan sebagai landasan tuntutan dalam hal pemebuhan hak-hak pekerja. Apa yang sudah disepakati dan ditandatangani di dalam PKB menjadi kewajiban mutlak perusahaan untuk memenuhinya. Hak-hak pekerja dan kewajibannya dituliskan secara detail agar tidak mengalami kehncuran pemahaman diantara kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja serta disaksikan oleh dinasterkait seperti dinas sosial, dinas ketenagakerjaan, dan transmigrasi tingkat kabupaten⁵².

Perjanjian Kerja Bersama adalah hasil kesepakatan kedua belah pihak, antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan yang telah disepakati dan ditandatangani didalam perjanjian. Kewajiban dan hak-hak pekerja

⁵¹ Siti Hadijah, *Mengenali Hak-Hak Pekerja Kantoran dan Manfaatnya*, Jakarta Barat, Diakses pada 6 April 2017, Pukul 17:00.

⁵² Ainun Najib, *Peran serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di PT. Gloria Satya*, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), 56-64

telah dituliskan secara detail didalam perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pihak serikat pekerja.

e. Harkat dan Martabat Pekerja.

Berbicara tentang harkat dan martabat pekerja, maka tidak dapat dilepaskan sebagai harkat dan martabat manusia, dimana pekerja sebagai seorang manusia mempunyai harkat dan martabat yang sama dengan manusia lainnya. Hak-hak pekerja merupakan⁵³ hak asasi manusia telah disepakati untuk dijunjung tinggi dan dihormati harkat dan martabatnya baik dalam bidang privat maupun publik, pekerja menjadi bagian dari pelaku sejarah peradaban manusia atau warga bangsa yang tidak dapat diingkari oleh siapapun⁵⁴.

Harkat dan martabat pekerja merupakan hak-hak bagi pekerja dan hak azasi bagi manusia yang telah disepakati untuk dijunjung tinggi dan dihormati harkat dan martabatnya baik dalam bidang privat maupun publik.

2. Sistem Kerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu

PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu dari awal berproduksi menggunakan tiga sistem kerja, untuk status kerja yang diterapkan pada pekerja atau buruh yang bekerja. Pertama, perusahaan mempekerjakan pekerja dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau biasa disebut pekerja dengan status tetap. Kedua, yaitu, pekrja dengan status kontrak.

⁵⁴ Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, Jurnal, Volume 17, Nomor 3, 2016, 62

Ketiga, Perusahaan mempekerjakan pekerja dengan status harian (*daily worker*). Jumlah keseluruhan pekerja yang ada di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu itu sendiri pada tahun 2006 ada 229 orang pekerja.

Tahun 2007 kurang lebih 550 pekerja yang bekerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu pada saat itu bekerja dengan status kerja sebagai pekerja kontrak dan pekerja harian. Bekerja dengan kondisi pengupahan dan jaminan kesehatan yang tidak layak. Upah yang dibayarkan hanya berdasarkan perhitungan perusahaan tanpa memperhatikan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh dan keselamatan kerja yang menjadi tanggungjawab pribadi pekerja, tanpa adanya tunjangan jaminan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dari perusahaan.

Tahun 2008 di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu sendiri terbentuk serikat pekerja atau buruh dengan nama SERBUK (Serikat Buruh Kerakyatan). Namun dibentuknya serikat ini kemudian tidak menjadi sebuah wadah perjuangan bagi para pekerja, karena orang-orang yang menjadi pengurus adalah orang-orang yang menjabat sebagai manajemen di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu. Seiring dengan waktunya SERBUK di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu tak kunjung membuahkan perubahan yang berarti bagi para pekerja terutama pekerja yang masih berstatus pekerja harian lepas, karena SERBUK di PT. Mars Indonesia Kabupaten Luwu adalah serikat yang dibentuk oleh perusahaan sendiri⁵⁵.

⁵⁵ Sul, (Pekerja PT. Mars Indonesia) Tanggal 20 Januari 2020

Akhir tahun 2008 para pekerja yang berstatus kontrak dan para pekerja harian berinisiatif untuk membentuk srikat baru. Pekerja merasa kecewa dengan serikat yang ada, namun tidak membuat perubahan yang berarti untuk perbaikan kondisi kerja, dan kesejahteraan pekerja. Akhirnya, di awal Tahun 2009 pekerja berhasil membentuk serikat baru dengan nama SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia).

Perjuangan para pekerja yang bergabung di dalam SPSI di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu dalam tidak terlalu lama membuahkan hasil yang cukup cemerlang. Dari proses pendidikan pekerjaan, konsolidasi dengan seluruh pekerja yang ada, kemudian melayangkan surat pengajuan perundingan kepada perusahaan, sampai pada akhirnya para pekerja melakukan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh seluruh orang pekerja yang ada. Pihak perusahaan akhirnya memenuhi seluruh tuntutan para pekerja, yang salah satunya adalah mengangkat pekerja yang berstatus kontrak dan pekerja harian menjadi pekerja atau buruh tetap di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu. Pihak perusahaanpun memberikan seluruh hak-hak normatif kepada para pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peran Serikat Pekerja adalah Melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah, Melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi, Memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja, Perjanjian Kerja Berasama, Harkat dan Martabat Pekerja. Adapun hak-hak pekerja yaitu untuk mengembangkan potensi kerja, mengembangkan minat, bakat dan kemampuan, hak dasar atas jaminan sosial kesehatan dan keselamatan kerja, hak mendapatkan upah yang layak, hak untuk berlibur, cuti, ostarahat serta memperoleh pembatasan waktu kerja, hak dasar untuk membentuk serikat pekerja, hak melakukan aksi mogok kerja dan hak melindungi atas pemutusan hubungan industrial. Dengan demikian, Peran Serikat Pekerja pada PT Mars Indonesia Noling kabupaten Luwu telah melindungi hak-hak pekerjanya.
2. PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu dari awal berproduksi menggunakan tiga sistem kerja, untuk status kerja yang diterapkan pada pekerja atau buruh yang bekerja. Pertama, Perusahaan mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau biasa disebut pekerja dengan status tetap. Kedua, Pekerja dengan status kontrak. Ketiga, Perusahaan mempekerjakan pekerja dengan status harian (*daily worker*). Jumlah keseluruhan pekerja yang ada di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu sejak Tahun 2006 ada 229 orang pekerja.

B. Saran

Saran dari peneliti dalam penelitian ini yakni;

1. Bagi PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu sebaiknya turut berperan dalam membantu mensejahterakan pekerjaannya dan memperhatikan pekerjaannya lebih terjamin dan sistem kerjanya berjalan dengan lancar dan sebaiknya kinerja pekerja lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.
2. Bagi Masyarakat yang turut serta dalam pekerjaan di PT. Mars Indonesia tersebut hendaknya memahami secara mendalam mengenai peran serikat pekerja dan sistem kerja, sehingga meminimalisir adanya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan sistem kerja di PT. Mars Indonesia Noling Kabupaten Luwu. Selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian yang lebih objektif tanpa terjadi sudut pandang yang berbeda dilapangan dengan memperkaya teori-teori baru dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Harintian, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat PT, PLN (Perseroan) Wilayah SULSELBA*, Universitas Negeri Makassar, 2017
- Pernada Fajar Satriando, *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-hak Pekerja di PT .Pal Indonesia*, Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur Surabaya, 2012
- Nugroho Setyo Fajar, *Peraan Serikat Buruh Kerakyatan (Serbuk) dalam Advokasi Pemenuhan Hak Normative Buruh Anggota di PT. Stam Indo Congrete Products Kabupaten Karawang Jawa Barat Indonesia*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018
- Satriando Fajar Perdana, *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-hak Pekerja di PT Pal Indonesia*, Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur Surabaya, 2012
- Harintian, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat PT, PLN (Perseroan) Wilayah Pratama Ari Ahmad, Pengaruh Serikat Pekeja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017
- Abidin SULSELBAR, Universitas Negeri Makassar, 2017
- Pujiastuti Dwi, *Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis Di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2010
- Faricha Agustina Tia, *Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama*, Universitas di Ponegoro, Indonesia, 2013.
- Narendra Bayu David, *Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja Outsourcing di Kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011*, Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Abdullah Farhan Muhammad, *Pemberian Konpensasi Perkawinan di Bawah Umur dalam UU No. 1 Tahun 1974*, Institut Agama Islam Negeri, Palopo, 2019

Utami Kirana Tanti, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, Universitas Suryakencana, Jawa Barat, 2013.

Ningsih Oktavia Nia, *Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial*, Universitas Brawijaya, Malang, 2014.

Latupono Barzah, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Outsourcing* di Kota Ambon, Volume 17, Nomor 3, 2016

Hadijah Siti, *Mengenali Hak-Hak Pekerja Kantoran dan Manfaatnya*, Jakarta barat, Diakses pada 6 April 2017, pukul 17:00

Hasil wawancara dengan Muallim (Pekerja PT. Mars Indonesia) tanggal 13 januari 2020

Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Pres, 1984)

Indah Budiarti, *Serikat Pekerja*, <https://media.neliti.com>, diakses 01 April 2017, Pukul 13. 30

Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Tyagita Andanti, “*Prinsip Kebebasan Berserikat dalam Serikat BURuh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja*”, Vol. 26 No. 01, Agustus 2011, 10

Kirom, Suzali “*Buruh Dan Kekuasaan Dinamika Perkembangan Gerakan Serikat Pekerja di Indonesia (Masa Kolonial-Orde Lama)*”, Jurnal Pendidikan Sejarah, Vol 1, No. 1, Januari 2013, 13

Handayani Wahyuni Sri, “*Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azasi Manusia*”, Jurnal Kosmik Hukum, Vol 16, No. 1, Januari 2016, 6

Eldy Elifaz, Pengaruh Upah, “*Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT Sai Apparel Industries*”, (Universitas Diponegoro, 2012), 9

Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2012), 42

Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 69

J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), cet. 18, 5

Sumardiani Fenny, “Peran Serikat Buruh Migran Indonesia dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”, vol. 09, No. 2, 2014, 27

Idris Irdanuraprida, “Ketikadilan dalam Kebebasan Berserikat dan Kewenangan Negara Untuk Membatasinya”, *Lex Jurnalica*, Vol. 4, No. 2, April 2015, 30

Hermawan Ari, “Pemberangusan Serikat Pekerja si Daerah Istimewa Yogyakarta”, *Jurnal Hukum*, Vol. 2, No. 2, 2013, 35

Jurais, (Pekerja PT. Mars Indonesia) Tanggal 20 Januari 2020

Sul, (Pekerja PT. Mars Indonesia) Tanggal 20 Januari 2020

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Resky Madani. S, lahir di Palopo pada tanggal 08 April 1999. Peneliti merupakan anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Syamsuddin Nawawi dan ibu Irmawati Yusuf. Saat ini, peneliti bertempat tinggal di Jalan Ratulangi Blok c Nomor

3 Kota Palopo. Pendidikan dasar peneliti diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 234 Temmalebba. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Palopo. Setelah lulus di SMK Negeri 1 Palopo di tahun 2016, peneliti melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni di Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact Person Penulis: reskymadani08@icloud.com