

**PERAN SERIKAT BURUH DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN PEKERJA UNTUK MEWUJUDKAN
KEHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13
TENTANG KETENAGAKERJAAN TAHUN
2003 DI PT TIRTA SARI SURYA
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)**



OLEH :

AFLIKA KRISTINA PANDIANGAN
NPM : 151010356

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : AFLIKA KRISTINA. P
NPM : 151010356
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Tempat/Tanggal Lahir : AIRMOLEK, 12 DESEMBER 1995
Alamat Rumah : JL.DOKAGU, BLOK.C, MARPOYAN, PEKANBARU.
Judul Skripsi : PERAN SERIKAT BURUH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN MEWUJUDKAN KEHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 DI PT.TIRTA SARI SURYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal, dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Serjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 1 November 2018
Yang menyatakan,



AFLIKA KRISTINA. P



Sertifikat

No . Reg : (no. 015) / (kode.I)/ UPM.FHUIR/2019
1084027666 / 21%

Sertifikat Originalitas Penelitian

Menyatakan Bahwa :

Afika Kristina Pandiangan

151010356

Dengan Judul :

Peran Serikat Buruh Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Untuk Mewujudkan Kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu

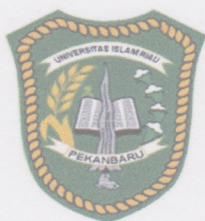
Telah Lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 26 Februari 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., CL



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : AFLIKA KRISTINA. P
NPM : 151010356
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Pembimbing I : Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum
Pembimbing II : Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H
Judul Skripsi : Peran Serikat Buruh Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Untuk Mewujudkan Kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu.

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF	
		Pembimbing II	Pembimbing I
29-10-2018	-Tambahkan Abstrak -Perbaiki Latar Belakang -Tambahkan Kata Pengantar	f	
02-11-2018	-Perbaiki Penulisan Footnote -Perbaiki Jarak Spasi & Penulisan	f	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

06-11-2018	- Kurangi Pengutipan Dari Internet - Perbaiki Yang Telah Dicoret		
08-11-2018	-Koreksi Kembali Bab III -Gunakan Bahasa Yang Efisien		
10-11-2018	-Buat Daftar Singkatan		
13-11-2018	- Perbaiki Kesimpulan Yang Sesuai Dengan Hasil Penelitian		
15-11-2018	-Perbaiki Cara Penulisan Daftar Kepustakaan		
17-11-2018	Acc Pembimbing II Dapat Dilanjutkan Ke Pembimbing I.		
26-11-2018	-Perbaiki Penulisan Cover Skripsi -Perbaiki Daftar Isi -Perbaiki Yang Dicoret		
10-12-2018	ACC Pembimbing I Dapat Diperbanyak Dan Dapat Didaftarkan Ujian Komprehensif		

Pekanbaru, 12 Desember 2018

Mengetahui :

An. Dekan


Dr. Surizki Febrianto S.H., M.H
 Wakil Dekan



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


**PERAN SERIKAT BURUH DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN PEKERJA UNTUK MEWUJUDKAN
KEHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13
TAHUN 2003 DI PT TIRTA SARI SURYA
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Afika Kristina.P

NPM : 151010356

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I


Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum

Pembimbing II


Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H

Mengetahui :

Dekan


Dr. Admiral, S.H.,M.H



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 190/Kpts/FH/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permennristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 82 Tahun 2013 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Fangkat/Jabatan : Pembina Utama Muda/ IV/C
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : AFLIKA KRISTINA P
NPM : 15 101 0356
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : PERAN SERIKAT BURUH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA UNTUK MEWUJUDKAN KEHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DL. PT. TIRTA SARI SURYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 7 Mei 2018
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 190/Kpts/FH/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/AS-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
1. Menunjuk
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
NIP/NPK : 14DK0502588
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : AFLIKA KRISTINA P
NPM : 15 101 0356
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : PERAN SERIKAT BURUH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA UNTUK MEWUJUDKAN KEHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DI. PT. TIRTA SARI SURYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU.
 2. Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan ; Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 7 Mei 2018
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan ; Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
 Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 033 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 15 Maret 2019 , pada hari ini *Senin tanggal 18 Maret 2019* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Aflika Kristina P
 N P M : 151010356
 Program Study : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Peran Serikat Buruh Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Untuk Mewujudkan Kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu
 Tanggal Ujian : 18 Maret 2019
 Waktu Ujian : 11.00 - 12.00 WIB
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
 IPK :
 Predikat Kelulusan :

Ketua

Dr. Thamrin S. S.H., M.Hum

Sekretaris

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Dosen Penguji

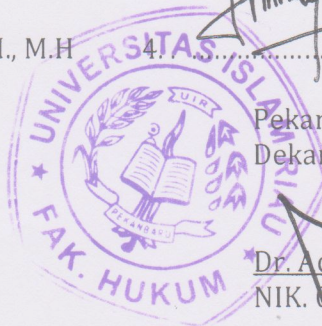
1. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
2. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
3. Rahdiansyah, S.H., M.H

Tanda Tangan

- 1.
- 2.
- 3.

Notulen

4. Raja Febrina Zaharnika. S.H., M.H



Pekanbaru, 18 Maret 2019
 Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H
 NIK. 080102332

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

ABSTRAKS

Kesejahteraan pekerja dan kehidupan layak pekerja merupakan permasalahan yang umum terjadi dikalangan buruh dan selalu terabaikan, permasalahan itu selalau menjadi agenda utama bagi buruh untuk turun kejalan, kesejahteraan pekerja merupakan hal yang sangat sensitif yang berpengaruh pada produktifitas pekerja dimana pekerja akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya apabila kebutuhan yang diperlukan dapat terpenuhi.

Dalam penelitian ini penulis mengangkat dua masalah pokok, yaitu Bagaimana peranan DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.Inhu dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja berdasarkan undang-undang No.13 Tahun 2003 di PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu Apakah kendala yang dihadapi oleh DPC F.HUKATAN KSBSI dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu

Metode yang digunakan dalam penulisan ini dilihat dari sudut jenisnya tergolong kepada penelitian *Observational Reasearch*, karena dalam mengumpulkan data dilakukan survey lapangan dengan turun ke lokasi penelitian untuk memperoleh data dan informasi melalui wawancara dan kuesioner, dilihat dari sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang berarti menggambarkan, memberikan rincian, dan menganalisis secara jelas dan sistematis terhadap masalah pokok yang diteliti, baik menggunakan data primer maupun data sekunder dan ditarik kesimpulan secara induktif.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa peranan yang diberikan oleh DPC F.HUKATAN KSBSI dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu terealisasikan dengan baik namun belum efektif yaitu dengan cara menampung semua aspirasi dari anggota dan memberikan arahan serta ikut bergabung dalam pembahasan upah sehingga dapat membantu kenaikan upah bagi pekerja/buruh. Kurangnya pengetahuan pekerja akan hak mereka merupakan faktor utama penghambat terlaksananya peranan DPC F.HUKATAN KSBSI dalam meningkatkan kesejahteraan perkerja untuk mewujudkan kehidupan layak bagi pekerja dan pekerja/buruh tidak mengetahui bahwa adanya pengaturan terkait yang mengatur tentang ketenagakerjaan. terlepas dari itu semua DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.Inhu juga harus lebih sering memberikan sosialisasi tentang peraturan ketengakerjaan sehingga dapat terlaksananya peranan DPC F.HUKATAN KSBSI yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu.

Kata Kunci : Kesejahteraan, KHL, Serikat Pekerja/Buruh.

ABSTRACT

Workers' well-being and decent living are problems that are common among workers and are always neglected, the problem is always the main agenda for workers to go down the road, worker welfare is a very sensitive thing that affects labor productivity where workers will be more active in doing their jobs if needs needed can be fulfilled.

In this study the author raises two main problems, namely the role of DPC F. HUKATAN KSBSI Kab. Inhu in improving the welfare of workers to realize a decent life for workers based on the Act No. 13 of 2003 at PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu Is the obstacle faced by DPC F.HUKATAN KSBSI in improving the welfare of workers to create a decent life for workers at PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu

The method used in this writing is seen from the angle of the type classified into Research Research Reasearch, because in collecting data carried out a field survey by going down to the research location to obtain data and information through interviews and questionnaires, judging from its nature this research is descriptive analytical which means describing , provide details, and analyze clearly and systematically on the main problems under study, using both primary data and secondary data and inductively drawn conclusions.

this study states that the role given by DPC F.HUKATAN KSBSI in improving the welfare of workers to realize decent life for workers at PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu is well realized but has not been effective, namely by accommodating all aspirations from members and giving direction and joining in the discussion of wages so that it can help increase wages for workers / laborers. Lack of workers' knowledge of their rights is the main factor that inhibits the implementation of DPC's services F. HUKATAN KSBSI in improving the welfare of workers to create decent lives for workers and workers do not know that there are related arrangements governing employment. apart from that all DPC F. HUKATAN KSBSI Kab. Inhu also had to give more information about employment regulations so that the role of DPC F. HUKATAN KSBSI was effective in improving the welfare of workers to create a decent life for workers at PT Tirta Sari Surya Kab. Inhu.

Keywords: Welfare, Decent Living Needs, Labor / Labor Union.

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia yang tidak terhingga banyaknya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Alhamdulillah, atas limpahan ridho dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Peran Serikat Buruh Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Untuk Mewujudkan Kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu”**. Skripsi ini ditulis dalam rangka untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Pada penelitian ini penulis menggambarkan tentang pelaksanaan Peran Serikat Buruh dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja dan Mewujudkan Kehidupan yang Layak bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu.

Dalam melakukan penulisan dan penelitian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, motivasi serta bimbingan secara moril maupun materil sehingga terselesainya penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Kepada kedua Orang Tua penulis Ayahanda Wiston. Pandiangan dan Ibunda Efayanti yang memberikan kasih sayang dan pendidikan pertama tentang kehidupan dan yang memberikan dukungan materil, membesarkan, mendidik, dan mencurahkan segala perhatiannya kepada penulis, serta telah memberikan dukungan besar kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dan meraih gelar Serjana Hukum. semoga penulis dapat menjadi kebanggaan bagi kedua orangtua penulis. Dan tak lupa pula buat Saudara penulis Ayunda Aflenika Kristina Pandiangan, Amd.Keb, Adinda Afliko Subrata Doli Pandiangan, dan Afolindo Raja Doli Pandiangan yang telah memberikan doa dan dukungan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H.Syafrinaldi, S.H., M.C.L sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
4. Ibu Desi Apriani, S.H.,M.H Sebagai Kepala Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan arahan dalam penyusunan judul penulis sehingga penulis dapat merumuskan judul yang dapat dijadikan awal dari penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum Sebagai pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi.
6. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H Sebagai pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penulisan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
8. Bapak dan ibu Karyawan/ti Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan kepada penulis sebagai mahasiswa.
9. Bapak Wiston. Pandiangan , selaku Ketua DPC F-HUKATAN KSBSI Kabupaten Indragiri Hulu..
10. Pimpinan Kantor PT Tirta Sari Surya Kab.Inhu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan Bapak Aminuddin selaku Ketua PK F-HUKATAN KSBSI, di PT Tirta Sari Surya yang sangat membantu penulis dalam memperoleh penjelasan Data dalam penulisan skripsi.
11. Selanjutnya kepada teman-teman seperjuangan penulis Fakultas Hukum Universitas Islam Riau angkatan 2015, terkhusus Kak Putri Delima, Rani

Megahayati, Widya Ningsih, Tengku Feni, Nurul Fadilah, Siti Maisaroh, Musdalipah, Hendra Zebua, Ricki, Tiolina Hsb, Nisa ariginanjar, roma indah S.

12. Bapak/Ibu/Saudara/i yang menjadi responden penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data kepada penulis.
13. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah ikut memberikan bantuannya, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan Skripsi ini berdasarkan kepada kemampuan hukum yang masih sangat terbatas dalam memahami masalah hukum yang ada, karena hal tersebut penulis menyadari adanya kekeliruan yang penulis lakukan tanpa sengaja. Oleh sebab itu penulis sangat mengharap kritik dan saran yang bertujuan untuk membangun kesempurnaan di kemudian harinya.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penulisan Skripsi ini, semoga kita mendapatkan hidayah-Nya, Amin.

Pekanbaru, 1 November 2018

Penulis

AFLIKA KRISTINA. PANDIANGAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I	vi
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING II	vii
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI.....	viii
BERITA ACARA MEJA HIJAU.....	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
D. Tinjauan Pustaka.....	12
E. Konsep Operasional	22
F. Metode Penelitian	24

BAB II	TINJAUAN UMUM	
A.	Tinjauan Umum Tentang Kab.Indragiri Hulu.....	30
B.	Tinjauan Umum Serikat Buruh.....	38
C.	Tinjauan Umum Tentang PT Tirta Sari Surya.....	47
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Peran DPC F-HUKATAN KSBSI dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk meningkatkan kehidupan layak bagi pekerja berdasarkan undnag-undang No.13 Tahun 2003 di PT Tirta Sari Surya Kab.Inhu.....	50
B.	Kendala yang dihadapi serikat buruh dalam meningkatkan kessejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak di PT.Tirta Sari Surya Kab. Indragiri hulu.	69
BAB IV	PENUTUP	
A.	Kesimpulan.....	78
B.	Saran.....	79
	DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	81
	LAMPIRAN.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan dikalangan buruh telah sangat sering terjadi dan tidak pernah selesai mulai dari masalah perlindungan kerja, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial dan masih banyak lagi permasalahan-permasalahan yang terjadi dikalangan pekerja/buruh, permasalahan itu hanya berputar dilingkaran yang sama yaitu permasalahan tentang pemenuhan hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja/buruh.

Menurut (sugiman, 2000, p. 30). Suatu pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu di kerjakan tidak sesuai dengan kemampuan si pekeja, yang dikerjakan tanpa ada pengamanan dan atau pelindung, di kawasan yang tidak bersih, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi dengan pemberi kerja atau sesama pekerja.

Menurut (S T. , Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia, 2018, p. 33). Pekerjaan merupakan bagian dari Hak bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan seseorang dapat melanjutkan kehidupannya. Pekerjaan dapat pula dimaknai sebagai sumber untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.

Hak asasi manusia (HAM) merupakan anugrah yang diberikan tuhan yang maha esa kepada setiap manusia yang bersifat mendasar, menyeluruh, dan abadi sehingga harus dilindungi, dihormati, dan dipertahankan(Muslikhah, 2017).

Menurut (Kartosapoetra, 1998, p. 29), yang dimaksud dengan buruh adalah orang yang bekerja pada tempat tertentu dimana orang itu tunduk dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan dan dengan demikian seseorang tersebut menerima imbalan sesuai yang telah dikerjakan.

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

Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan sangat berpengaruh pada para pekerjanya apabila para pekerja dalam melakukan pekerjaannya menjalankan dengan baik maka perusahaan akan maju tetapi sebaliknya apabila para pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dan tidak berkompeten maka perusahaan akan mudah saja bangkrut sehingga dapat dikatakan perusahaan dan pekerja saling membutuhkan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. (S. J. B., 2003, p. 233).

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar antara pekerja dan pemilik perusahaan dapat saling menjaga dan memelihara kepentingannya masing-masing agar saling menguntungkan. Dengan kata lain, buruh atau pekerja harusnya menyadari bahwa mereka dibayar oleh perusahaan untuk bekerja agar program

dan tujuan perusahaan dapat dicapai, sementara itu perusahaan yang telah dibantu oleh buruh/pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan harus juga memperhatikan hak-hak buruh atau pekerja baik dibidang materil seperti dalam pngupahan yang layak serta pemberian hak moril sebagai manusia yang memerlukan penghargaan dan perhatian (Zainal Asikin, DKK, 2004, p. 75).

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

Padahal motif utama pekeja/buruh melakukan pekerjaan yaitu mengharapkan bayaran atas pergantian tenaga yang telah mereka keluarkan mendapatkan upah sebagai pertukaran atas tenaga yang telah dikeluarkan untuk berproduksi, upah yang ia dapatkan tersebut tidak hanya sekedar untuk mencukupi hidup hari ini namun juga untuk memenuhi kehidupan kelak secara layak. Bukan hanya untuk diri pekerja/buruh itu sendiri namun juga untuk keluarganya.

Tuntutan pembayaran atas apa yang telah pekerja/buruh lakukan senantiasa menjadi alasan penting oleh pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka.

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

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

Untuk meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan pembangunan perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh, terutama perlindungan terhadap pengupahan, karena upah adalah salah satu tujuan yang dicapai oleh pekerja itu sendiri, disamping itu upah juga merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja (Febrianti, 2017).

Perlindungan upah yang diharapkan dapat membantu terjaminnya pemberian upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Pasal 3 peraturan pemerintah republik Indonesia No 8 tahun 1981 “menyebutkan bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita atas pekerjaan yang sama nilainya”.

Dalam pasal 28 UU No.21 Tahun 2000 mengatakan bahwa “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan serikat pekerja/serikat buruh”.

Sama halnya dengan permasalahan yang sering terjadi, juga terjadi di Kabupaten Indragiri Hulu. yang mana Kabupaten ini merupakan sebuah kabupaten yang terdapat banyak sekali perusahaan. setiap perusahaan memiliki ratusan bahkan ribuan pekerja/buruh dari setiap perusahaan. Dimana perusahaan-perusahaan tersebut diantaranya bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan getah karet.

Telah banyak kasus yang terjadi dilingkungan perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu seperti yang telah sering terjadi dikalangan buruh pada umumnya dan permasalahan-permasalahan tersebut tidak pernah menemui titik terang.

Dengan adanya organisasi di kalangan pekerja di harapkan dapat membantu pekerja yang tertindas dan yang tidak mendapatkan haknya sehingga semua mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, selain itu juga tidak ada lagi pekerja yang merasa dirugikan sehingga terjalin hubungan yang baik antara pemberi kerja dan buruh, dengan adanya jalinan hubungan yang baik maka dapat menguntungkan kedua belah pihak. Dan untuk terwujudnya keberhasilan dari organisasi pekerja/buruh sangat tergantung dari kesadaran para pekerja/buruh mengorganisasikan dirinya, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah,

maka semakin tidak berdaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karena itulah kaum pekerja/buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam satu wadah atau organisasi sehingga posisi tawarnya dalam menghadapi pengusaha semakin kuat (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 2015, p. 49).

Namun karena keterbatasan pengetahuan dari para pekerja/buruh sehingga buruh kurang memiliki kesadaran untuk ikut bergabung dengan organisasi yang ada dan tidak memperdulikan akibat apa yang akan terjadi dikemudian hari yang akan mereka hadapi, karena para pekerja/buruh tidak akan mampu menghadapi permasalahan yang akan timbul nantinya.

Disisi lain juga berbagai cara dilakukan oleh pihak perusahaan atau oknum tertentu yang tidak menjalankan kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang agar serikat tidak terbentuk diperusahaan tersebut.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah menetapkan dengan teliti bahwa adanya keleluasaan bagi pekerja baik itu yang berkaitan dengan pengaturan jam kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja, liburan pekerja dan lain sebagainya (S T. , Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia, 2018, p. 33).

Dengan adanya organisasi buruh yang dibentuk dalam setiap perusahaan diharapkan dapat membantu terlaksananya kegiatan diperusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, karena pada dasarnya serikat pekerja/buruh merupakan suatu wadah yang dapat menampung aspirasi dan keluhan pekerja/buruh dan memperjuangkan apa yang seharusnya menjadi hak pekerja/buruh.

Di dalam Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 “menjelaskan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari , oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Terlihat jelas berdasarkan pemaparan dari undang-undang ketenagakerjaan yang menjamin terpenuhinya hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh bukan hanya untuk dirinya sendiri namun juga untuk keluarganya.

Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 “mengatakan setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tetapi secara individu pekerja tidak mampu untuk memperjuangkan hak-haknya melawan hebatnya kombinasi antara pemodal dan manajemen dimana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh. Sehingga buruh harus mengetahui dan memahami bahwa dengan posisi mereka sebagai buruh dan perorangan tidak akan banyak yang dapat dicapai. Untuk itu diperlukan penyatuan kekuatan antara para pekerja/buruh di suatu perusahaan untuk memperkuat posisi dan jaminan kesejahteraan mereka.

Namun pada kenyataannya untuk mewujudkan itu semua sangat sulit sekali karena semuanya kembali kepada para pekerja/buruh mereka yang seharusnya sadar akan hal-hal buruk yang mungkin saja terjadi dikemudian hari .

Keprihatinan penulis dengan kehidupan para pekerja yang dapat dikatakan jauh dari kata layak dimana para pekerja yang bekerja pada perusahaan tertentu kadang tidak memperhatikan kesejahteraan para pekerja nya, perumahan pekerja

yang sangat sederhana, akses air bersih yang kurang, akses untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang sangat jauh, dan untuk menempuh lokasi sekolah untuk anak para pekerja pun begitu jauh dan tidak ada transportasi dari pihak perusahaan, dan untuk akses rumah sakit bagi pekerja atau keluarganya yang sakit itu sangat sulit dengan perjalanan yang sangat jauh.

Berdasarkan masalah yang ada dan sering terjadi penulis mengambil fokus kepada organisasi buruh/pekerja yaitu Federasi kehutanan, industri umum, perikanan, pertanian dan perkebunan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (F.HUKATAN KSBSI).

Di kabupaten Indragiri hulu memiliki 4 organisasi pekerja/buruh yang resmi dan sudah tercatat di dinas ketenagakerjaan serta juga sudah bergabung dalam anggota dewan pengupahan untuk kabupaten Indragiri hulu dan salah satunya adalah F.HUKATAN KSBSI ini. Dimana serikat buruh yang ketua oleh Wiston. P yang telah menjabat sebagai ketua dari tahun 2012 hingga sekarang dan telah banyak memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh yang bermasalah dan beliau juga merupakan orang pertama yang mencetuskan untuk merayakan perayaan hari buruh di Kabupaten Indragiri hulu dan organisasi ini juga merupakan organisasi yang sangat berkompeten dan selalu mementingkan kepentingan anggota buruh.

Serikat buruh F.HUKATAN KSBSI ini sudah terbentuk di 20 pengurus komisariat (PK) yang terbagi kedalam 12 PK pada perusahaan dan 8 PK di desa (bongkar muat) dan telah memiliki keanggotaan sekitar 3000 orang anggota serikat buruh F.HUKATAN K-KSBSI yang tersebar diberbagai perusahaan (P, 2018).

Serikat buruh ini juga telah banyak menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi di kalangan pekerja/buruh mulai dari masalah yang bisa diselesaikan dengan cara bipatrit yang diselesaikan diluar pengadilan sampai penyelesaian perkara dengan cara tripatrit.

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

Salah satu perusahaan yang menjadi fokus penelitian penulis adalah PT Tirta Sari Surya yang terbentuk pada tahun 2016 yang terletak di Jl.Kuantan Babu, Kec.Rengat dimana perusahaan ini bergerak dibidang pengeringan getah karet yang memiliki karyawan lebih kurang 370 orang dimana hampir seluruh karyawan di PT Tirta Sari Surya ini bergabung dengan serikat buruh F.HUKATAN KSBSI, dari beberapa karyawan mengatakan bahwa setelah mereka bergabung dengan F.HUKATAN KSBSI banyak perubahan positif yang mereka rasakan, mereka lebih merasa sejahtera setelah bergabung dengan serikat ini, hal ini mereka rasakan karna setelah mereka bergabung sistem pengupahan yang dulunya menggunakan sistem pengupahan terendah setelah bergabung dengan

serikat mereka menggunakan sistem pengupahan tertinggi yang mana besaran upah yang mereka gunakan sesuai dengan Upah minimum Kabupaten (UMK) tetapi bilamana Upah minimum sektor provinsi (UMSP) Lebih besar dari UMK maka yang mereka gunakan adalah UMSP, waktu kerja yang digunakan adalah 8 jam sehari , bilamana bila lebih dari 8 jam sehari dianggap lembur.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik menjadikan kesejahteraan pekerja dan kehidupan layak sebagai bahan kajian dimana penulis ingin mengetahui sejauh mana pendapat pekerja/buruh terhap kesejahteraan dimana kesejahteraan yang menjadi masalah yang selalu dijadikan alasan utama buruh turun kejalan.

Dengan demikian penulis tertarik menjadikan organisasi serikat buruh F.HUKATAN KSBSI sebagai objek penelitian dan berdasarkan masalah-masalah yang sering terjadi maka penulis melakukan penelitian dengan berjudul “ **Peran Serikat Buruh dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Untuk Mewujudkan Kehidupan yang Layak bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana peran DPC F-HUKATAN KSBSI kab.Indragiri hulu dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu ?
2. Apakah kendala yang dihadapi serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan penelitian

Sebuah penelitian yang dilakukan karena adanya masalah sehingga menimbulkan keinginan untuk mengetahui lebih jauh serta manfaat apa yang akan di peroleh dari sebuah penelitian, baik untuk diri penulis sendiri, maupun untuk orang lain.

Tujuan yang hendak dicapai penulis dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui peranan DPC F-HUKATAN KSBSI Kab.Indragiri Hulu dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan

yang layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai tambahan pengetahuan dan pemahaman penulis dibidang hukum ketenagakerjaan, serta hendaknya mampu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis untuk terus mengembangkan pengetahuan dibidang hukum lainnya.
- b. Tulisan ini diharapkan dapat menyampaikan pemikiran dalam bentuk karya ilmiah kepada fakultas hukum khususnya, dan dapat memberikan manfaat dan pemahaman bagi pembaca terhadap hukum ketenagakerjaan serta dapat dijadikan bahan rujukan bagi rekan-rekan yang ingin meneliti dengan judul yang sama.
- c. Untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian Strata Satu pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

D. Tinjauan Pustaka

1. Serikat pekerja/buruh

Berdasarkan pasal 1 undang-undang no 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh menjelaskan bahwa “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh di suatu perusahaan atau beberapa perusahaan”.

Organisasi pekerja/buruh pada dasarnya adalah alat utama bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang baik. bahkan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Prancis, dan juga Negara-negara maju di Asia, organisasi buruh merupakan satu satunya alat perjuangan bagi nasib buruh. Organisasi pekerja/buruh mempunyai sifat :

1. Mandiri, yakni dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi, dari unsur manapun termasuk dari unsur pemerintah, pengusaha, dan unsur partai politik
2. Demokratis, yakni dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokratis.
3. Bebas, yakni bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban organisasi tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain, termasuk dari unsur pemerintah, penguasa dan unsur partai politik.
4. Bertanggungjawab, yakni dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya memperhatikan kepentingan anggota, masyarakat, bangsa, dan negara (Irsan, 2016, p. 31).

Fungsi, peran, dan tugas pokok serikat pekerja/serikat buruh

- a. Sebagai wadah penyalur aspirasi anggota dalam masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai pekerja maupun sebagai warga negara
- b. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja
- c. Meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggota bagi kelangsungan hidup perusahaan
- d. Meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab untuk terpeliharanya ketenagan kerja dan ketenangan usaha (Irsan, 2016, p. 35).

Melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh hendaknya jangan diartikan semata-mata sebagai usaha keluar untuk melindungi kepentingan buruh dan memperjuangkan kepentingan buruh kepada majikan, tetapi harus pula diartikan sebagai usaha kedalam untuk meringankan kehidupan buruh dengan

jalan mengadakan koperasi, memajukan pendidikan, kebudayaan, kesenian , dan sebagainya (Soepeno, 1999, p. 43).

Serikat buruh dibentuk sekurang-kurangnya sepuluh buruh. Serikat buruh berhak membentuk dan membentuk dan menjadi anggota federasi serikat buruh. Federasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat buruh. Federasi serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat buruh. Konfederasi buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat buruh (Budiono, 2009, p. 186).

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/ menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja dengan cara :

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja.
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja (Rusli, Hukum Ketenagakerjaan , 2001, p. 123).

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Setiap serikat buruh, federasi dan konfederasi buruh memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang merupakan peraturan intern organisasi sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar negara, asas dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Keanggotaan dan kepengurusan;
- e. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan;
- f. Ketentuan perubahan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga (Budiono, 2009, p. 187)

Serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh dan keluarganya. Agar tujuan ini dapat tercapai undang-undang memberikan peranan penting kepada organisasi buruh diantaranya.

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil buruh dalam lembaga kerja dibidang ketenagakerjaan.
3. Untuk ikut serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai wakil buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan (Budiono, 2009, p. 183).

Terlihat jelas bahwa keberadaan serikat buruh/pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela, dan melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi buruh/pekerja beserta keluarganya.

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh memuat beberapa prinsip dasar, yakni :

1. “Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang buruh/pekerja dapat membentuk organisasi atau serikat.
2. Serikat tersebut dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain, sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat buruh/pekerja. Demikian halnya dengan federasi serikat buruh/pekerja dapat menggabungkan diri dalam konfederasi serikat buruh/pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi anggota pengurus atau tidak menjadi anggota pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja” (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 2001, p. 28).

2. Kesejahteraan pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh itu tidak hanya upah tetapi terdapat beberapa tunjangan lain yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan masing-masing dan jika perusahaan dianggap mampu maka perusahaan wajib memenuhi kebutuhan pekerja/buruh untuk menunjang kesejahteraannya.

Kesejahteraan pekerja/buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan bagi para pekerja/buruh dengan memperhatikan kebutuhan yang sangat diperlukan oleh para pekerja/buruh yang telah melakukan kegiatan bekerja terhadap perusahaan.

Menurut pasal 28H ayat 1 UUD 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

Hak asasi manusia yang melekat pada setiap manusi membawa kosekuensi bahwa setiap orang memiliki hak untuk memperoleh dan mempertahankan hak-haknya, bahkan merupakan tanggungjawab sebagai manusia untuk mempertahankan hak-haknya tersebut (kholid, 2015, p. 55).

Berdasarkan pasal 99 Undang-Undang No.13 Tahun 2003,tentang Ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa:

1. “Setiap pekerj/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja .
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1),dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dalam pasal 100 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan ditegaskan kembali terkait dengan kesejahteraan pekerja/buruh:

1. “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
2. Penyedia fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
3. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah”.

Dari keterangan yang telah dijelaskan oleh UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diketahui bahwa ada kewajiban dari perusahaan apa bila perusahaan tersebut telah termasuk kepada perusahaan yang mampu memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan itu harus diwujudkan oleh pihak perusahaan agar pekerja/buruh memiliki motivasi dalam bekerja karna dengan adanya pemerhatian dari pihak perusahaan terhadap pekerja/buruh memberikan semangat baru bagi pekerja untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya.

Dan dengan adanya pemberian kebutuhan penunjang untuk pekerja/buruh dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja sehingga akan mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya, kerana peningkatan kesejahteraan bagi pekerja tidak mutak hanya untuk pekerja sendiri namun bagi pekerja yang sudah mempunyai keluarga maka kesejahteraan itu juga dapat dirasakan oleh keluarga pekerja/buruh.

3. Kehidupan layak

Kehidupan yang layak berkaitan dengan standar yang digunakan dalam penetapan upah yang digunakan oleh pemerintah untuk menentukan kebutuhan yang diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup selama satu bulan.

Secara normatif, UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 27 ayat 2). Hal ini dipertegas kembali dalam UUD republik indonesia tahun 1945 (hasil amandemen kedua) bab XA (Pasal 28A-28J). Pada Pasal 28D mengatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta

mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 2001, p. 13).

Pasal 1 ayat 1 Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian hidup layak menjelaskan bahwa “Kebutuhan hidup layak yang kemudian disingkat dengan KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik non fisik dan sosial untuk kebutuhan selama 1(satu) bulan”.

Di dalam pasal 1 ayat 30 undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi keja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Mengenai bentuk upah dapat berupa uang, barang, maupun jasa” (Halili Toha, Hari Pramono, 1991, p. 59).

Di dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi :”tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan upah harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar”. (Hutabarat, 1984, p. 13).

4. tenaga kerja

Istilah “pekerja atau buruh” adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, tenaga kerja adalah setiap orang yang mamapu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2014, p. 1).

Istilah buruh dalam bahasa Inggris adalah *Labour*, makna asli buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah, menurut W.J.S Poerwadarmita ia memberikan makna buruh sebagai orang yang bekerja dengan mendapat upah. Istilah “pekerja” dalam bahasa Inggris adalah *worker*. makna asli pekerja adalah orang yang bekerja (Budiono, 2009, p. 9).

“pekerja” adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah (Budiono, 2009, p. 9). Menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran (<http://rinotos.blogspot.co.id/2014/06/9-pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli.html>).

Tenaga kerja meliputi setiap orang yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan. Bagi yang sedang melakukan pekerjaanpun, pekerjaan tersebut dapat dilakukan di dalam maupun luar hubungan kerja. Disisi lain, pengertian pekerja/buruh hanya terbatas pada setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan khususnya didalam hubungan kerja. Dengan demikian, pekerja/buruh termasuk pengertian kedalam tenaga kerja (Uwiyono, 2014, p. 26)

5. Pemberi kerja/pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kekerja dengan membayar upah atau dengan bentuk lain (Irsan, 2016, p. 22).

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan dimaksud dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan) (Asyhadie, 2016, p. 30).

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 1 angka 6:

1. “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 2001, p. 49).
6. Hukum ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan-batasan tentang pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Menurut Mr.MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan

dengan keadaan penghimpun yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Dan menurut Iman soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulismaupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Wijayanti, 2014, p. 3).

Dan apabila terjadi sengketa penyelesaian sengketa diluar peradilan sangat di sarankan karena dalam penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalau prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsolidasi atau *abritrase* (febrianto, 2015, p. 136).

Hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 2015, p. 35).

Sehingga dengan adanya hukum mangka dapat dijadikan sebagai perlindungan atas ketentraman umum dan keadilan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dan apabila tidak adanya hukum maka akan terjadinya kekacauan dan kesewenang-wenangan baik itu yang dilakukan oleh negara ataupun orang-orang yang tidak bertanggung jawab(Arifin Bur, 2019).

E. Konsep Oprasional

Untuk memberikan arahan dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Peranan dalam judul penelitian ini adalah peran organisasi buruh/serikat, dalam perusahaan biasanya terdapat organisasi serikat pekerja/buruh dalam pelaksanaannya mempunyai peran yang sangat penting dalam hubungan industrial. Serikat pekerja/buruh dalam memecahkan persoalan menuju suatu kemajuan dan peningkatan yang diharapkan, hendaknya menata dan memperkuat dirinya melalui berbagai upaya.
- b. Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- e. Kebutuhan hidupan layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh

lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1(satu) bulan.

- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan adalah sumber hukum yang dijadikan acuan dalam peningkatan kesejahteraan dan kehidupan layak seluruh pekerja/buruh pada perusahaan PT Tirta Sari Surya.
- g. PT Tirta Sari Surya adalah perusahaan swasta nasional (PMDN) yang bergerak dalam bidang kegiatan industry yang menghasilkan produk berupa karet remah (*crumb rubber*).

F. Metode Penelitian

Untuk melakukan penelitian yang lebih baik dan terarah, maka diperlukan suatu metode penelitian yang berguna dalam menentukan serta mencari data-data yang lebih akurat dan benar sehingga nantinya dapat menjawab seluruh pokok permasalahan dalam penelitian ini, dengan metode berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari jenisnya, maka penelitian ini dapat digolongkan ke dalam penelitian hukum empiris atau sosiologis dengan cara survey lapangan (*observational reseach*), yang mana untuk mengumpulkan data yang diperlukan , peneliti ke lokasi penelitian (Masri Sinaga Arimbun, Sofian Efendi, 2008, p. 3). Dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara, karena dalam pengumpulan data, penulis melakukan survey di lapangan dengan mendatangi PT Tirta Sari Surya.

Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian yang bersifat deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk memberikan

gambaran secara rinci jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian deskriptif berarti penelitian yang dimaksud memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, gejala-gejala lainnya, dengan tujuan mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru (Soekanto, 2010, p. 10). Tentang permasalahan pokok penelitian peranan serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan layak berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 200 di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu.

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian :

1. Kantor Dewan Pengurus Cabang Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perikanan, Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (F.HUKATAN KSBSI) yang berkedudukan di Jl.Jendral Sudirman, Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan alasan bahwa Dewan Pengurus Cabang serikat buruh sejahtera indonesia (F-HUKATAN KSBSI) adalah Serikat Buruh yang indenpenden, demokratis, dan bertanggungjawab dalam membela kepentingan buruh dan memperjuangkan hak-hak pekerja khususnya para pekerja/buruh yang berdomisili di Wilayah Kabupaten Indragiri Hulu.
2. PT Tirta Sari Surya yang teretak di Jl. Pasir Jaya Raya, Kuantan Babu, Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, PT Tirta Sari Surya merupakan perusahaan swasta nasional (PMDN) yang bergerak dalam kegiatan industri yang menghasilkan produk berupa karet remah (*crumb rubber*) dimana Serikat Buruh F-HUKATAN KSBSI telah terbentuk di PT Tirta Sari Surya sejak tahun 2016, Anggota serikat yang terbentuk berjumlah 370 orang dan anggota serikat ini sangat terbuka dan selalu mengadakan

diskusi kecil dengan ketua DPC F-HUKATAN KSBSI sehingga dengan keterbukaan tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian di PT Tirta Sari Surya.

2. Populasi dan sampel

a. populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik sama (homogen), pada tahap ini seorang peneliti harus mampu mengelompokkan dan memilah apa dan mana yang dijadikan populasi, tentunya dengan dasar pertimbangan ketertarikan hubungan dengan obyek yang akan diteliti (syafrialdi, 2017, p. 15).

b. sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi atau yang menjadi objek penelitian (Zainuddin, 2011, p. 98).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sekelompok objek dalam *purposive sampling* di dasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya, dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian (syafrialdi, 2017, p. 18).

Sehubung dengan pengertian tersebut untuk menunjang dan melengkapi pembahasan dalam penelitian ini, maka yang dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Bapak wiston. P Ketua DPC F-HUKATAN KSBSI
2. Aminnudin Ketua PK F-HUKATAN KSBSI
3. Buruh yang menjadi anggota F-HUKATAN KSBSI yang berjumlah 370 orang, Mengingat jumlah populasi Buruh yang menjadi anggota F.HUKATAN KSBSI begitu besar, maka penulis mengambil populasi 30 orang yang di anggap dapat mewakili anggota F-HUKATAN KSBSI sebagai sampel. Disini penulis menggunakan metode *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sekelompok subjek dalam purposive sampling didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya (syafrinaldi, 2017, p. 19).

Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel ini dapat dilihat melalui table berikut :

Tabel I.I

Populasi dan Sampel

No.	Kriteria Responden	Populasi	Sampel	Keterangan
1.	Ketua DPC F.HUKATAN KSBSI	1 orang	1 orang	Sensus
2.	Ketua PK F.HUKATA KSBSI	1 orang	1 orang	Sensus
3.	Anggota F.HUKATAN KSBSI	370 orang	30 orang	Purposive Sampling

Sumber: Data lapangan setelah diolah tahun 2018.

3. Data dan Sumber Data

Dalam peneitian ini penulis memperoleh sumber data dari :

- a. Data Primer, adalah data utama yang diperoleh oleh peneliti melalui responden atau sampel dengan menggunakan kuesioner dan wawancara yang dilakukan langsung di lapangan.
- b. Data Skunder, adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas dan peraturan perundang-undangan. Data skunder disamping buku-buku juga berupa, skripsi, dokumen, yang berhubungan langsung dengan pokok masalah yang dibahas.

4. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan data-data dari lokasi penelitian penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuesioner, yaitu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka kepada responden atau sampel.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi responden. (syafrialdi, 2017, p. 19)

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dan terkumpul secara lengkap, baik data primer maupun data skunder, lalu data tersebut diolah dengan cara mengelompokkan data menurut jenisnya berdasarkan masalah pokok penelitian, data yang diperoleh melalui pembagian kesioner penulis sajikan dalam bentuk tabel kemudia data

yang diperoleh melalui wawancara penulis sajikan dalam bentuk uraian kalimat, untuk melihat bagaimana peran serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu, kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dengan teori, peraturan-peraturan hukum dan pendapat para ahli.

6. Metode Penarikan Kesimpulan

Selanjutnya penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode induktif yang artinya penarikan kesimpulan khusus ke umum. yaitu hasil penelitian tentang peranan yang serikat buruh dihubungkan dengan hal-hal yang bersifat umum yaitu peraturan perundangan-undangan Undang-undnga No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Kabupaten Indragiri Hulu

1. Geografi

Kabupaten Indragiri Hulu merupakan satu kabupaten di provinsi Riau. Yang letaknya diantara kabupaten indragiri hilir, kabupaten kuantan singingi, kabupaten pelalawa dan provinsi jambi. Secara astronomis indragiri hulu terletak antara $0^{\circ}15$ Lintang Utara dan $1^{\circ}5'$ Lintang Selatan serta antara $101^{\circ}10$ Bujur Timur dan $102^{\circ}48$ Bujur timur.

Selama tahun 2016, suhu rata-rata setiap bulan relative stabil. Bulan oktober menjadi bulan dengan suhu tertinggi yaitu $28,4^{\circ}\text{C}$, namun pada bulan berikutnya suhu di Indragiri Hulu menurun menjadi $26,9^{\circ}\text{C}$. suhu pada bulan November ini menjadi suhu terendah selama 2016.

Penurunan suhu pada bulan November ini salah satunya juga dipicu oleh hujan yang tinggi pada bulan pada bulan tersebut. Selama tahun 2016 curah hujan paling tinggi terjadi pada bulan November yaitu $326,3$ mm, sedangkan curah hujan terendah terjadi pada bulan juni yang hanya $71,2$ mm.

Luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu sebesar $8,198.17$ km². wilayah administrasi yang memiliki luas wilayah terbesar di kabupaten Indragiri Hulu adalah Kecamatan Peranap dengan luas wilayah $1,700.98$ km² atau 20.75% dari keseluruhan luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu. Berikut luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu menurut kecamatan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel II.1

Nama dan Luas Wilayah di Kabupaten Indragiri Hulu

No.	Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)	persentase
1	Peranap	1,700.98	20.75
2	Batang Peranap	*)	*)
3	Seberida	960.29	11.71
4	Batang Cenaku	970.00	11.83
5	Batang Gansal	950.00	11.59
6	Kelayang	879.84	10.73
7	Rakit Kulim	*)	*)
8	Pasir Penyu	372.50	4.54
9	Lirik	233.60	2.85
10	Sungai Lala	*)	*)
11	Lubuk Batu Jaya	*)	*)
12	Rengat Barat	921,00	11.23
13	Rengat	1,210.50	14.76
14	Kuala Cenaku	*)	*)
Jumlah		8,198.17	100.00

Sumber : Badan Statistik Kabupaten Indragiri Hulu, 2018

Berdasarkan tabel diatas kecamatan yang terluas adalah kecamatan peranap yaitu 1,700.98 km² dengan persentase 20.75% sedangkan luas wilayah terkecil yaitu kecamatan lirik yaitu 233.60 km² dengan persentase 2,85% .

Kecamatan kuala cinaku dulunya bergabung dengan rengat. Kecamatan sungai lala dan Lubuk Batu Jaya bergabung dengan Pasir Penyau. Kecamatan Rakit Kulim bergabung dengan Kelayang dan Kecamatan Batang Peranap bergabung dengan Peranap.

Pemerintahan

Sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999, Sebagian Wilayah Kabupaten Indragiri Hulu terpecah menjadi kabupaten kuantan singingi. Dengan berkembangnya dinamika kehidupan masyarakat disegala aspek, pada tahun 2004 dibentuk lima kecamatan baru dikabupaten indragiri hulu,yaitu kecamatan kuala cinaku, kecamatan sungai lala, kecamatan lubuk batu jaya, kecamatan rakit kulim,dan kecamatan batang peranap. Pembentukan lima kecamatan ini terangkum dalam peraturan kabupaten indragirihulu No.5 Tahun 2004.

Untuk meningkatkan pelayanan, pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat dan adanya aspirasi dari masyarakat, maka pada tahun 2006 pemerintah daerah kabupaten indragiri hulu melakukan pemekaran kelurahan kembang harum kecamatan pasir penyau menjadi kelurahan tanjung gading, kelurahan sekar mawar, kelurahan tanah merah, dan kelurahan kembang harum sendiri. pembentukan tiga kelurahan baru ini tercatat dalamperaturan daerah kabupaten indragiri hulu Nomor 4 Tahun 2006.

Tabel II.2

**Jumlah desa/kelurahan menurut kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu
tahun 2018**

NO	Kecamatan	Desa	Kelurahan
1	Peranap	10	2
2	Batang Peranap	10	-
3	Seberida	10	1
4	Batang Cenaku	20	-
5	Batang Gansal	10	-
6	Kelayang	16	1
7	Rakit Kulim	19	-
8	Pasir Penyu	8	5
9	Lirik	17	-
10	Sungai Lala	12	-
11	Lubuk Batu Jaya	9	-
12	Rengat Barat	17	1
13	Rengat	10	6
14	Kuala Cenaku	10	-

Sumber data : badan statistik kabupaten indragiri hulu tahun 2017

Pada priode 2012 hingga 2018, dengan 14 kecamatan, 178 desa, dan 16 kelurahan, di kabupaten indragiri tidak terjadi pemekaran.

Tabel II.3**Indikator penduduk Kabupaten Indragiri Hulu**

Uraian	2014	2015	2016
Jumlah Penduduk (jiwa)	400.901	409.431	417.733
Pertumbuhan penduduk (persen)	2,18	2,13	2,03
Kepadatan penduduk (jiwa/km ²)	49	50	50
Sex Ratio (L/P)(persen)	105,60	105,52	105,44
Jumlah rumah tangga	97.254	99.306	101.320
Rata-rata ART(jia/ruta)	4	4	4
Penduduk menurut kelompok umur			
0-14	124.102	126.742	129.12
15-64	265.369	271.016	276.511
64+ tahun	11.430	11.673	11.910

Sumber data : badan statistik Kab.Inhu 2017

Jumlah penduduk Indragiri Hulu mencapai 400.901 pada tahun 2014. Pada tahun 2016 diperkirakan mencapai 417.733 jiwa. Tingkat pertumbuhan penduduk pada tahun 2014 yaitu sebesar 2,18%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2015 yaitu sebesar 2,13%, sementara pada tahun 2016 mengalami penurunan kembali menjadi 2,03%. Wilayah Indragiri Hulu dengan luas sekitar 8.198,26 km², setiap km ditempati penduduk sekitar 50 jiwa pada tahun 2016.

Jumlah penduduk laki-laki di Indragiri hulu secara umum lebih banyak sebesar 2.65% bila dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan. Menurut

kelompok umur produktif, jumlah penduduk dengan usia produktif (15-65 tahun) adalah 276.511 jiwa atau 66,19% dari jumlah seluruh penduduk Indragiri Hulu tahun 2016.

2. Kesejahteraan

Perkembangan kesejahteraan penduduk salah satunya dapat diukur melalui perkembangan tingkat pendapatan. Secara umum, selama periode 2015-2016 tingkat kesejahteraan penduduk di kabupaten Indragiri Hulu mengalami peningkatan seperti yang ditunjukkan oleh semakin meningkatnya tingkat pengeluaran perkapita sebagai proxy pendapatan. Pada tahun 2015 terdapat 73,85 persen penduduk dengan golongan pengeluaran perkapita lebih dari Rp.500.000 per bulan, sementara pada tahun 2016 angka ini meningkat menjadi 82,07 persen. Pengeluaran per kapita penduduk Kabupaten Indragiri Hulu sebagian besar berada pada kisaran Rp.500.000 – Rp.749.999 per bulan, dan hanya sebagian kecil (< 3 persen) yang memiliki pengeluaran per kapita >Rp.299.999 per bulan. Pengeluaran tersebut digunakan untuk konsumsi makanan.

Pada periode tahun 2015 dan 2016 terjadi peningkatan persentase pengeluaran non makanan, berkebalikan dengan persentase pengeluaran makanan yang relative semakin turun. Pada tahun 2016 persentase pengeluaran riil rata-rata perkapita perbulan baik untuk non makanan dan makanan mencatatkan persentase yang sama yaitu kisaran 50 persen.

Tabel II.4

persentase golongan pengeluaran perkapita Kab.Indragiri hulu 2015-2016

Pengeluaran	2015	2016
<150.000	0	0
150.000-199.999	0	0
200.000-299.999	2,26	1,20
300.000-499.999	23,89	16,73
500.000-749.999	23,78	27,77
750.000-999.999	21,33	17,52
1000.0000-1.499.999	17,29	20,73
>=1.5000	11,45	16,05

Sumber: BPS Kab. Indragiri Hulu

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Sebagai ukuran produktivitas mencerminkan seluruh nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu wilayah dalam satu tahun. Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2016 masih menduduki peringkat kedelapan dibanding dua belas kabupaten/kota yang ada di prprovinsi riau.

Sementara pendapatan perkapita yang mencerminkan tingkat produktivitas tiap penduduk menunjukkan penduduk Indragiri hulu sedikit lebih produktif dibanding penduduk meranti, dan menduduki peringkat ke enam dibanding seluruh kabupaten/kota di Riau.

Seperti halnya keadaan perekonomian nasional, sector pertanian memberikan kontribusi yang paling besar. Kategori pertanian memberikan

kontribusi sebesar 28,88% terhadap PDRB Indragiri Hulu. Kategori yang memberikan kontribusi terbesar kedua adalah kategori inddustri pengolahan, yang disusul oleh kategori konstruksi kemudian kategori perdagangan.

3. Ketenagakerjaan

Jumlah angkatan kerja di kabupaten Indragiri hulu dari data hasil olah survey angkatan kerja nasional (sakernas) adalah sebanyak 202.357 jiwa, yang terdiri dari 136.865 laki-laki dan 665.492 perempuan. Dari angkatan kerja tersebut, ada sebanyak 192.792 penduduk yang bekerja, sedangkan sisanya 9.565 penduduk menganggur atau tidak mempunyai pekerjaan.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dikabupaten Indragiri Hulu tahun 2017 sebesar 67,73 dan tingkat pengangguran sebesar 4,73. Dan jumlah perusahaan dikabupaten Indragiri hulu terus mengalami pertumbuhan. Pada tahun 2017 tercatat ada sebanyak 657 perusahaan yang terdiri dari 96 unit perseroan terbatas, 15 unit koperasi, 94 unit persekutuan komanditer, 451 unit usaha perorangan dan 1 unit usaha lainnya.

Pada tahun yang sama tercatat ada sebayak 326 unit perusahaan skala kecil yang memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), 62 Unit perusahaan skala menengah, dan 1 unit perusahaan besar.

Untuk usaha skala kecil paling banyak terdapat dikecamatan seberida dan rengat. Sedangkan perusahaan skala besar yang memiliki Surat Izin Usaha Perdangangan (SIUP) hanya ada satu, yakni di kecamtan rakit kulim.

Sementara itu jumlah koperasi pada tahun yang sama tercatat sebanyak 253 unit koperasi dengan jumlah anggota sebanyak 48.4000 orang.

B. Tinjauan Tentang Serikat Buruh

Organisasi serikat pekerja/serikat buruh menjadi sangat diperlukan kehadirannya dan akan dapat dirasakan secara langsung oleh setiap pekerja/buruh. Organisasi serikat buruh dapat menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja/buruh, memajukan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Khususnya yang menyangkut hak dan kewajiban pekerja/buruh.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh disusun berdasarkan pertimbangan, penghargaan terhadap kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, memperoleh pekerjaan dan kehidupan layak bagi kemanusiaan dan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, perlunya pembentukan dan pengembangan serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab, dan penegasan bahwa serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan buruh dan keluarganya (Budiono, 2009, p. 179).

Garis besar haluan organisasi merupakan sebuah titik tolak dan arah pembangunan organisasi yang terbagi dalam tahapan-tahapan pembangunan yang dapat diukur dan sistematis untuk mewujudkan cita-cita luhur organisasi ketika pertama di deklarasikan. Tahapan-tahapan pembangunan ini diperlukan untuk memastikan keberadaan organisasi terus berkembang seiring zaman dan mencapai cita-cita nya (KSBSI, 2016-2020).

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam penegakan serta melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya. Salah satu pilar itu adalah organisasi serikat

pekerja/buruh. Eksistensi serikat pekerja/buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Federasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan serikat pekerja/buruh, sedangkan konfederasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/buruh. Serikat federasi, dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan, dengan tingkatannya yang dimaksud dengan kerjasama dibidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipatrit, Lembaga kerjasama Tripatrit, dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripatrit seperti dewan pelatihan kerja nasional, dewan keselamatan kerja, atau dewan penelitian pengupahan. Dalam lembaga lembaga itu dibahas kebijakan yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan/pengupahan.
3. Sebagai sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (Irsan, 2016, p. 43).

Dalam organisasi buruh internasional dan didalam negara kapitalis hak atas pekerjaan itu dapat dilaksanakan bersamaan dengan adanya hak dari pihak pengusaha/majikan untuk memberhentikan buruh, dalam arti bahwa hak atas pekerjaan bagi buruh tersebut, bila telah memperolehnya, maka pihak pengusaha/majikan esok atau lusa dapat memperhatikannya, walaupun untuk itu majikan diwajibkan memberi alasannya (Fx. Djumadi, Wiwoho Soejono, 1987, p. 56).

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi ILO nomor 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, dan konvensi ILO Nomor 98 mengenai dasar-dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama, sudah diratifikasi oleh indonesia dan menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Sejarah perkembangan serikat buruh indonesia dapat dilihat dari terbentuknya serikat buruh itu sendiri. Serikat buruh indonesia lahir tanggal 19 september 1945.

Sebagaimana yang telah diatur dalam konvensi ILO No.87, tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi (*freedom off association and protection of the righ to organise*) diratifikasi dengan keputusan Presiden Republik Indonesia No.83 tahun 1998. Tujuan dari konvensi No.87

adalah untuk memberikan jaminan kepada pekerja/buruh dan pengusaha akan kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota kelomok, akan kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerjaan mereka, tanpa sedikitpun ada keterlibatan negara :

1. Bebas mendirikan organisasi tanpaharus meminta tujuan dari industri publik yang ada
2. Tidak adanya larangan untuk mendirikan lebih dari satu organisasi disuatu perusahaan, atau institudi publik, atau berdasarkan pekerjaan, atau cabang-cabang dan kegiatan tertentu ataupun serikat pekerja nasional untuk tiap sektor yang ada.
3. Bebas bergabung dengan organisasi yang diinginkan tanpa mengajukan permohonan terlebih dahulu.
4. Bebas mengembangkan hak-hak tersebut tanpa pengecualian apapun, dikarenakan dikarenakan pekerjaan, jenis kelamin,suku kepercayaan, kebangsaan dan keyakinan politik (S T. , Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2017, p. 104).

Keberadaan serikat pekerja saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh tentang serikat pekerja/serikat buruh (lembaran nengara tahun 2000 No.131, tambahan lembaran Negara No.3898) (Khairani, 2016, p. 38).

Prosedur Pendirian Serikat Pekerja/Buruh

1. Pembentukan serikat pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja adalah dengan membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (pasal 11 UU No. 21 tahun 2000); dalam hal perubahan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, pengurus seikat pekerja/buruh, federasi atau konfederasi serikat pekerja/buruh memberitahukan kepada instansi pemerintah paling lama 30 (tiga puluh) hari,terhitung sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga tersebut (pasal 21 UU No. 21 tahun 2000)
2. Memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan di lampiri :
 - a. Daftar nama anggota pembentuk
 - b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
 - c. Susunan dan nama pengurus. (Pasal 18 UU No21 Tahun 2000)
3. Istansi pemerintah yang bertanggung jawab, selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja, terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan, wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan (pasal 20 ayat 1 UU No21 tahun 2000), buku pencatatan harus dapat dilihat setiap saat dan terbuka untuk umum.
4. Dalam hal serikat pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja belum memenuhi ketentuan, maka instansi pemerintah yang bertanggungjawab

itu dapat menanggukhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dengan memberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja/buruh selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja, terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan (pasal 20 ayat 2 dan 3 UU No 21 Tahun 2000)

5. Pengurus serikat pekerja/buruh, federasi atau konfederasi serikat pekerja/buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya (pasal 23 UU No. 21 Tahun 2000) (Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, 2011, p. 121).

Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 bahwa “serikat pekerja/buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, dan mandiri, demokratis dan bertanggung jawab memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Hak Dan Kewajiban Serikat Pekerja/Buruh

Hak Serikat Pekerja/Buruh

1. Membuat perjanjian kerja berasama dengan pengusaha
2. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
3. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.

4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang
6. Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan SP/SB internasional atau organisasi internasional lainnya (Khakim, 2009, p. 22).

Kewajiban serikat pekerja/buruh

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memerjuangkan kepentingannya
- b. Memerjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai AD/ART (Khakim, 2009, p. 22).

Dalam AD/ART tersebut sekurang-kurangnya harus memuat :

1. Nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh.
2. Dasar negara, asas, dan tujuan yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945.
3. Tanggal pendirian.
4. Tempat kedudukan.
5. Persyaratan menjadi anggota dan persyaratan pemberhentiannya
6. Hak dan kewajiban anggota.
7. Persyaratan menjadi pengurus dan persyaratan pemberhentiannya.
8. Hak dan kewajiban pengurus.
9. Sumber, tata cara penggunaan, dan pertanggungjawaban keuangan.

10. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga (Khakim, 2009, p. 223).

Serikat pekerja bukan saja penyalur aspirasi pekerja dengan hak-haknya seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat mengenai segala masalah yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama (PKB) dan hak perlindungan lainnya, juga berkewajiban membawa pekerja berperan serta dalam tugas-tugas pembangunan (Harianto, 2016, p. 189).

Pekerja yang ada di suatu perusahaan dapat bergabung untuk membentuk serikat pekerja/buruh (SP/SB). antara serikat pekerja/buruh yang ada di beberapa perusahaan dapat bergabung untuk membentuk federasi serikat pekerja/buruh (FSP/B). beberapa federasi serikat pekerja/buruh selanjutnya dapat bergabung untuk membentuk konfederasi serikat pekerja/buruh (Wijayanti, 2014, p. 87).

Perlindungan Hak Berorganisasi

Dalam pasal 28 undang-undang NO.21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja/serikat Buruh menyebutkan bahwa “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi pengurus, menjadi atau tidak menjadi anggota dan/ atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh dengan cara”:

1. “Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.

2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja.
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja”.

Sanksi hukuman atas pelanggaran pasal 28 tersebut diatas yang merupakan tindak pidana kejahatan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100.000.000; (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.500.000.000, - (lima ratus juta rupiah) (pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000) (Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, 2011, p. 123).

Pembubaran Serikat Pekerja/buruh

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bubar dalam hal:

- a. Dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
- b. Perusahaan tutupatau menghentikan kegiatannya untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap ekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Dinyatakan dengan putusan pengadilan(<http://asialawreport.com/indonesia/uu-serikat-pekerjaserikat-buruh/bab-x-pembubaran/> diakses tanggal16 oktober 2018 jam 14.22 Wib)

C. Tinjauan Umum PT. Tirta Sari Surya

PT Tirta Sari Surya yang beralamat di Jl. Pasir Jaya KM.6 Rengat, Riau Indonesia, merupakan perusahaan swasta nasional (PMDN) yang bergerak dalam kegiatan industri yang menghasilkan produk berupa karet remah (*crumb rubber*). Perseroan terbatas Tirta Sari Surya didirikan berdasarkan akta notaris andrian jimie SH. Kandidat notaris di Jakarta pada tanggal 16 Mei 1972. Perseroan ini meneruskan usaha-usaha CV. Tirta Sari Surya yang berkedudukan di jalan Pasir Jaya km.6 Rengat.

Pada awalnya perusahaan bergerak dibidang industri remilang karet, *crumb rubber* dan pertambangan, termasuk menjual ekspor barang-barang hasil industri tersebut. Berdasarkan rapat umum pemegang saham (RUPS) PT Tirta Sari Surya tanggal 8 Februari 1993, diadakan perubahan pengurus perusahaan. Manajemen PT Tirta Sari Surya diambil alih oleh grup Kirana Megatara Jakarta. Aktifitas PT Tirta Sari Surya berubah menjadi industri remilang karet dan industri *crumb rubber*, serta melakukan ekspor atas hasil kegiatan industri tersebut.

Lokasi pabrik terletak diatas tanah seluas +/- 4,5 hektar didesa Kuantan Babu Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, Indonesia dengan jumlah karyawan seluruhnya sebanyak +/- 370 orang. Produk yang dihasilkan adalah karet spesifikasi teknis, *standar Indonesian rubber* (SIR) yaitu SIR 10 dan SIR 20 dengan kapasitas produksi rata-rata perbulan sebesar 4.500 Ton

Hasil produksi (product) PT Tirta Sari Surya, target pemasaran 100% (persen) ekspor dalam menghadapi persaingan ketat meraih pangsa pasar luar negeri dan sebagian besar produk PT Tirta Sari Surya di beli oleh industri ban

seperti *Goodyear Tire and Rubber Co, Bridgestone/Fireston Crop, Pireli, Michelin* (SMPT), Sumitomo, dan lain sebagainya.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kegiatan ekspor antara lain dengan usaha peningkatan kapasitas produksi perusahaan dan peningkatan kualitas produk. Upaya peningkatan kapasitas produksi dilakukan antara lain dengan perubahan peralatan produksi, peningkatan kapasitas mesin, peningkatan kapasitas gudang bahan baku, pengendalian kontinuitas persediaan bahan baku dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas bahan baku yang diterima, peningkatan kapasitas kamar gantungblanket, gudang barang jadi, drier dan sebagainya. Usaha peningkatan kapasitas produksi dilaksanakan bersamaan dan diikuti dengan pengendalian kualitas produk yang akan dihasilkan.

Dalam rangka menghadapi era perdagangan bebas serta persaingan global yang semakin ketat pada saat ini., manajemen PT Tirta Sari Surya sepakat menerapkan system manajemen mutu ISO 9000 sebagai upaya pengendalian kualitas secara menyeluruh dan konsisten, yang meliputi kualitas sumberdaya manusia, metode/proses, mesin dan material yang digunakan, dengan tujuan memberikan jaminan mutu produk kepada pelanggan yang merupakan persyaratan mutlak untuk diterapkan dalam memenuhi kepuasan pelanggan terhadap produk yang dihasilkan,. Menjamin mutu hasil produk kepada pelanggan merupakan tugas dan tanggungjawab semua pihak yang terkait di PT Tirta Sari Surya.

Pengakuan atas kesesuaian penerapan sistem manajemen Mutu ISO 9000 di PT Tirta Sari Surya dibuktikan dengan diberikannya sertifikat No.YQ 005025 tanggal 27 juli 2015 oleh YOGYA QUALTY ASSURAANCE.

Sebagai upaya peningkatan terus menerus terhadap system manajemen mutu serta penyesuaian dengan perkembangan standar internasional, manajemen PT Tirta Sari Surya sepakat untuk melakukan proses revisi penyesuaian system mutu dari standar system mutu ISO 9000 versi ISO 9002 : 1994, system mutu ISO 9001 : 2000 DAN KEMUDIAN MENJADI iso 9001 : 2008 (sertifikat No. YQ005025 tanggal 27 Juli 20015). Dan saat ini mengikuti proses sesuai dengan versi upgrade ISO 9001 :2015.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pranan DPC F-HUKATAN KSBSI Kab.Inhu dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Untuk Mewujudkan Kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu.

Sebagai pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya selalu mengharapkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan dapat memenuhi kebutuhan bukan hanya untuk dirinya sendiri namun juga untuk keluarganya.

Sejarah telah mengantarkan kita pada kondisi dan situasi yang terus berkembang serta berubah, adapun faktor-faktor perubahan itu sendiri sejalan dengan perkembangan zaman yang terus bergulir, perkembangan yang juga berdampak kepada kebutuhan yang dibutuhkan oleh pekerja/buruh untuk tetap biasa melangsungkan kehidupannya, dan perusahaan juga terus melakukan perubahan agar dapat terus menjalankan usahanya dan dapat memenuhi kebutuhan pasar.

Dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan salah satu bagian terkecil dari perubahan tersebut adalah perubahan kebijakan politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang juga turut mengalami perubahan walaupun hanya mengikuti perkembangan zaman.

Tidak hanya kebutuhan pekerja/buruh yang meningkat namun juga hak normatif buruh yang juga meningkat, hak normatif buruh adalah hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. sama halnya dengan kesejahteraan pekerja yang juga merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja yang telah diatur didalam perundang-undangan yang berlaku. Kesejahteraan pekerja/buruh yang berkaitan erat dengan pemberian upah yang diterima pekerja/buruh yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk menciptakan suasana yang menunjang dalam membantu terlaksananya peranan serikat buruh terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kehidupan yang layak pekerja.

Secara umum tujuan dari dibentuknya serikat buruh ini adalah untuk :

1. Menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi buruh dan keluarganya.
2. Menumbuh kembangkan kebersamaan buruh dan mempererat persatuan.
3. Membangun kesadaran buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.
4. Mewujudkan kehidupan yang layak dan sejahtera bagi kaum buruh dan keluarganya dalam suasana kehidupan berbangsa dan bernegara yang berkeadilan sosial, terjaminnya perlindungan hukum, dan persamaan hak asasi (KSBSI, 2016-2020).

Untuk mengetahui adakah peranan serikat buruh terhadap pekerja/buruh penulis melalui kuisisioner yang disebarakan kepada pekerja/buruh di PT Tirta

Sari Surya dengan mengajukan pertanyaan “ Apakah ada peranan yang diberikan oleh DPC F-HUKATAN KSBSI terhadap bapak diperusahaan tempat bapak bekerja yang memiliki keanggotaan F-HUKATAN KSBSI?”, adapun jawaban responden:

Tabel III.1
Tentang Tanggapan Pekerja/Buruh Yang merupakan anggota
F.HUKATAN KSBSI Di PT Tirta Sari Surya Terhadap Peranan DPC
F.HUKATAN KSBSI.

NO	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Ada	30 orang	100%
2	Tidak ada	-	-
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber Data :Olahan Data Kuisisioner,2018

Berdasarkan tabel diatas 100% keseluruhan responden menyatakan adanya peran DPC F-HUKATAN KSBSI Kab.inhu terhadap para pekerja selama perusahaan tempat mereka bekerja memiliki keanggotaan F.HUKATAN KSBSI. Para responden mengemukakan peranan seperti apa yang diberikan yaitu DPC F.HUKATAN KSBSI Selalu memberikan penjelasan untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, dan berkeadilan serta menjadi payung hukum terhadap penyimpangan yang terjadi dikalangan pekerja/buruh.

Dengan adanya organisasi ini diharapkan dapat mengikat keterpurukan yang selama ini dirasakan oleh pekerja/buruh yang hak dan kepentingannya selalu terabaikan. Dengan adanya organisasi ini berfungsi untuk :

1. Sebagai sosial kontrol dalam proses pengambilan keputusan oleh lembaga eksekutif dan atau lembaga legislatif, penegakan hukum, keadilan dan demokrasi
2. Sebagai Wadah berkumpul dan alat perjuangan kaum buruh dalam memperoleh hak dan kepentingan serta aspirasinya.
3. Pemersatu kaum buruh lintas latar belakang suku, agama, ras, dan antar golongan (KSBSI, 2016-2020).

Usaha yang dilakukan organisasi F.HUKATAN KSBSI untuk kepentingan anggota pekerja/buruh antara lain :

1. Berperan mempengaruhi kebijakan umum dan atau bidang ketenagakerjaan melalui forum-forum sosial dialog.
2. Mengupayakan penyadaran dan pembelaan hukum untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan buruh.
3. Menyelenggarakan pendidikan perburuhan, ekonomi dan politik secara sistematis, berkesinambungan, dan terpadu.
4. Pembuatan draf peraturan kerja yang mencerminkan demokrasi yang berkeadilan sosial, mempertinggi mutu pengetahuan keterampilan bidang pekerjaan, kemampuan bernegosiasi bagi buruh.
5. Membangun dan membina hubungan serta, melakukan kerjasama dengan serikat buruh/pekerja dan atau asosiasi-asosiasi pengusaha ditingkat regional, nasional, dan internasional (KSBSI, 2016-2020).

Dalam perjuangannya F.HUKATAN KSBSI akan selalu mengedepankan prinsip kerjasama dengan berbagai pihak selama tidak mengikat. Bahwa dalam

menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi kaum buruh, organisasi akan berusaha sebaik mungkin untuk menghindari atau mengesampingkan cara-cara pengerahan masa, sebelum upaya musyawarah mufakat secara bipatrit atau tripatrit dilakukan (KSBSI, 2016-2020).

Radikal, kekacauan huru hara, apalagi anarkisme sangat ditabukan oleh organisasi. Sebaliknya organisasi akan menawarkan bentuk dialog dalam setiap penyelenggaraan persoalan perburuhan sebagaimana strategi perjuangan untuk mencapai tujuan secara damai, sejahtera, dan tanpa kekerasan. Kalaupun teknis praktek pelaksanaannya dilapangan bahwa cara-cara pengerahan massa terpaksa harus dilakukan, itu semata-mata lebih kepada sebuah upaya alternatif terakhir.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan teknis dan fisik serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian perlindungan kerja ini akan mencakup :

1. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja, pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit.

3. Norma kerja yang meliputi, perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara keagairahan dan moril kerja yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan kerja dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan rehabilitasi akibat kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian (Khakim, Aspek Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, 2006, hal. 96)

Dalam lingkungan perusahaan terdapat ketua PK yang membawahi anggota serikat buruh yang bekerja diperusahaan yang mana jika terjadi suatu masalah terhadap anggota serikat yang bekerja di perusahaan dapat melapor ke ketua PK yang ada disana dan selanjutnya ketua PK yang langsung berkordinasi kepada ketua DPC F.HUKATAN KSBSI.

Selanjutnya penulis mewawancarai ketua PK F.HUKATAN KSBSI di PT Tirta Sari Surya yaitu bapak Aminudin dengan mengajukan pertanyaan” Apakah ada permasalahan yang dilaporkan oleh anggota serikat buruh yang tidak bisa diselesaikan oleh ketua DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.Inhu ? “adapun jawaban beliau tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan oleh ketua DPC karena pada dasarnya mereka selalu melakukan konsultasi atau bertukar pendapat terhadap

masalah-masalah yang terjadi sehingga masalah tersebut dapat diatasi dengan cara damai (Aminuddin, 2018).

Segala kegiatan organisasi harus mampu memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan dan peningkatan kesejahteraan kehidupan buruh. Berbagai kepentingan buruh harus diakomodir secara sehat, karena organisasi ini lahir semata-mata untuk kepentingan buruh. Dengan demikian F.HUKATAN KSBSI harus mampu dan mau melayani dan memperjuangkan kepentingan buruh dan keluarganya (KSBSI, 2016-2020).

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Wiston. Pandiangan ketua DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.Inhu, Dengan Mengajukan pertanyaan”apakah Usaha yang telah dilakukan serikat dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya ?” beliau menjawab adapun usaha yang sejauh ini telah serikat laksanakan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh ini dengan keikutsertaan nya ketua DPC dalam pembahasan upah yang mana dengan bergabungnya ketua DPC dapat membantu menaikkan upah pekerja yang mana upah sendiri merupakan komponen utama disamping komponen penunjang lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh (p, 2018).

Menurut intruksi Presiden Republic Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Besaran kenaikan upah pada provinsi dan/atau kabupaten/kota yang upah minimnya telah mencapai KHL atau

lebih, ditetapkan secara bipatrit antara pemberi kerja dan pekerja dalam perusahaan masing-masing.

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non structural yang bersifat tripatrit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/buruh dan pakar (akademisi) (Asyhadie, 2016, p. 37).

Berdasarkan pasal 98 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat nasional diangkat dan diberhentikan oleh presiden sedangkan keanggotaan dewan pengupahan tingkat provinsi diangkat dan diberhentikan oleh gubernur, sedangkan keanggotaan dewan pengupahan tingkat kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh bupati/walikota”.

Tugas Dewan Pengupahan Nasional untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dalam menjalankan tugasnya dewan pengupahan nasional bekerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak-pihak lain yang terkait (S, 2017).

sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan “menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pegupahan adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh (soedarji, 2008, p. 5).

Penulis melalui kuisioner kepada responden yang terdiri dari para pekerja/buruh yang bekerja di PT Tirta Sari Surya, dengan mengajukan pertanyaan” Apakah ada peranan yang diberikan DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.Inhu dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh pada perusahaan tempat bapak bekerja ?”

Tabel III.2
Tentang Peranan DPC F.HUKATAN KSBSI Terhadap Peningkatan
Kesejahteraan Pekerja/buruh Pada Perusahaan Tempat Mereka Bekerja

NO	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Ada	30 orang	100%
2	Tidak ada	-	-
Jumlah		30 orang	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, 100% keseluruhan responden penulis menyatakan adanya peranan DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.Inhu terhadap peningkatan kesejahatan pekerja di PT Tirta Sari Surya. Dimana yang mereka maksud sebagai peranan serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan mereka adalah upah dimana sebelum serikat terbentuk di perusahaan tempat mereka bekerja mereka masih menggunakan upah terendah sehingga dengan terbentuknya

serikat diperusahaan tempat mereka bekerja penetapan upah di perusahaan tempat mereka adalah menggunakan upah tertinggi sehingga menurut mereka sangat terbantu dengan terbentuknya serikat di perusahaan tersebut.

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan oleh para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan, bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak lupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya kalau buruh itu mendapat penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Peranan serikat buruh/pekerja secara umum terdiri dari:

- a. Serikat pekerja mempunyai fungsi kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha dan sebaliknya, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang lebih efektif dari pengusaha kepada para pekerja.
- b. Dengan memanfaatkan jalur mekanisme serikat pekerja, pengusaha dapat menghemat waktu yang cukup besar menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, dalam mengakomodasikan saran-saran mereka serta untuk membina pekerja maupun dalam memberikan perintah-perintah, dari pada melakukannya secara individu terhadap pekerja setiap pekerja.
- c. Penyampaian saran dari pekerja kepada pimpinan perusahaan dan pemerintah kepada para pekerja, akan lebih efektif melalui serikat buruh/serikat pekerja, karena serikat buruh/pekerja sendiri dapat menseleksi jenis tuntutan yang realistis dan logis serta menyampaikan

tuntutan tersebut dalam bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh direksi dan perusahaan.

- d. Mewakili pekerja pada Lembaga Tripartit dan Dewan Pengupahan pada Lembaga Departemen Tenaga Kerja sesuai tingkatan (<http://artong.blogspot.com/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html> diakses pada tanggal 10 oktober 2018. Jam 21.12 wib).

Selanjutnya penulis melalui wawancara dengan bapak wiston pandiangan ketua Dewan Pengurus Cabang Federasi kehutanan, industri umum, perikanan, pertanian dan perkebunan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia kab.inhu dengan mengajukan pertanyaan “ Apakah DPC F.HUKATAN KSBSI mengetahui fasilitas kesejahteraan yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja ?” adapun jawaban beliau sebagai Dewan Pengurus Cabang F.HUKATAN KSBSI tentunya harus mengetahui lebih banyak tentang kebutuhan yang harusnya diterima oleh pekerja/buruh yang mana kebutuhan akan hal itu tidak dibuat sendiri namun dilihat dari ketentuan undang undang yang berlaku dimana untuk fasilitas kesejahteraan pekerja itu dapat kita temui didalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di penjelasan psaal 100 dan beliau juga mengatakan bahwa semua kegiatan yang berkaitan dengan pekerja/buruh yang menjadi tanggung jawabnya semuanya dilakukan dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku (p, 2018).

Dengan demikian dapat kita lihat bahwa pada dasarnya semua tindakan yang dilakukan oleh serikat itu dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang telah berlaku agar mendapatkan kepastian hukum yang nantinya dapat dijadikan sebagai

perlindungan sehingga pekerja buruh mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan layak bagi pekerja sumber utama dari itu semua adalah upah, dimana upah merupakan tujuan utama seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan upah para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya.

Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha(Shalihah, 2017).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak aminudin sebagai ketua PK F.HUKATAN KSBSI di PT Tirta Sari Surya dengan mengajukan pertanyaan “apakah menurut bapak sudah efektif peranan dari serikat buruh F.HUKATAN KSBSI?”beliau menjawab samapai saat ini keluhan-keuhan yang disampaikan oleh anggota kepadanya yang kemudian beliau melaporkan kepada ketua DPC F.HUKATAN KSBSI dapat diselesaikan hanya saja dari pihak anggota yang terkadang masing takut untuk menjalankan arahan dari ketua mereka tetapi secara keseluruhan beliau merasa terbantu dengan terbentuknya serikat ditempat mereka bekerja (Aminuddin, 2018).

Selanjutnya penulis melalui kuisioner yang disebarakan kepada responden yang terdiri dari pekerja/buruh yang bekerja di PT Tirta Sari Surya dengan mengajukan pertanyaan “apakah di perusahaan bapak bekerja telah menerapkan

pemberian upah sesuai dengan ketentuan pemerintah?” adapun jawaban responden. Selanjutnya dapat dilihat berdasarkan table berikut ini :

Tabel III.3
Tentang Pembayaran Upah Yang Diberikan Perusahaan Tempat
Pekerja/Buruh Sesuai Dengan Ketentuan Pemerintah

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Presntase
1	Sesuai	30	100%
2	Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, 100% keseluruhan responden menyatakan pelaksanaan pembayaran upah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan kata lain perusahaan yang memiliki keanggotaan F.HUKATAN KSBSI telah menjalankan pembayaran upah yang telah ditetapkan yaitu dengan menggunakan UMK yang berlaku saat ini.

Karena pada dasarnya Perseroan Terbatas (PT) merupakan badan usaha yang berbadan hukum yang mempunyai berbagai alternatif sumber pendanaa, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan, sehingga mampu menelaraskan perkembangan ekonomi serta kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi yang sedang berkembang pesat pada era globalisasi saat ini (hamzah, 2015, p. 25).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan degan bapak aminuddin selaku ketua PK F-HUKATAN KSBSI di lingkungan PT Tirta Sari Surya dengan

mengajukan pertanyaan “apakah anggota F.HUKATAN KSBSI melaporkan tentang ketidak puasannya dengan pemberian upah yang diterima pekerja/buruh ?” adapun jawaban beliau kalau untuk keluhan tentang pemberian upah samapai saat ini belum ada.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat diperusahaan yang memiliki keanggotaan F.HUKATAN KSBSI memberikan upah yang telah sesuai dengan ketentuan perintah dimana dalam hal ini upah yang mereka gunakan adalah upah minimum kabupaten yang saat ini upah minimum kabupaten Indragiri hulu adalah Rp.2.751.076 (Aminuddin, 2018).

Pasal 1 peraturan menteri Tenaga kerja dan tranmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum menjelaskan bahwa Upah minimum adalah upah bulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum :

1. Penetapan upah minimum di dasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL), dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
3. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap Nilai KHL pada priode yang sama.
4. Untuk pencapaian KHL sebagai mana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industry padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan pertimbangan kondisi kemampuan dunia usaha.

Upah berpengaruh pada kesejahteraan, apabila upah yang diterima semakin sesuai dengan kebutuhan hidup maka kebutuhan akan sandang, pangan dan tempat tinggal akan terpenuhi sehingga kesejahteraan akan semakin baik. Seharusnya kesejahteraan buruh tinggi ditandai dengan UMK yang terpenuhi

sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Perusahaan sebagai tempat buruh bekerja seharusnya dapat menjadi tumpuan perekonomian buruh. Serikat pekerja juga mempengaruhi kesejahteraan pekerja/buruh jika perannya berjalan dengan baik (elifaz eldy, dkk, 2017, p. 8).

Upah dan juga peranan serikat adalah faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Semakin baik upah dan juga semakin berperan serikat pekerja/buruh maka kesejahteraan pekerja akan semakin baik . serikat pekerja/buruh juga memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh dari sisi non upah, mulai dari perlindungan, menyelesaikan perselisihan maka suasana kerja yang nyaman pun juga daapat meningkatkan kesejahteraan selain faktor upah (elifaz eldy, dkk, 2017, p. 6).

Tabel III.4

Jawaban Responden Tentang Waktu Kerja Yang Diterapkan Oleh Perusahaan Yang Memiliki Keanggotaan F.HUKATAN KSBSI

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Presntase
1	Sesuai	30	100%
2	Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber Data : olahan data kuisisioner, tahun 2018

Bersdaasarkan tabel diatas keseluruhan responden mengatakan waktu kerja yang digunakan di perusahaan tempat mereka bekerja telah sesuai dengan ketentuan undang-undang yaitu waktu kerja yanga mereka gunakan adalah 8 jam

sehari, 6 hari kerja dalam seminggu dan apa bila lewat dari 8 jam maka dihitung sebagai kerja lembur.

Ketentuan penghitungan upah kerja lembur bagi pekerja/buruh tetap berpedoman pada pasal 11 Jo pasal 8 dan pasal kepmenakertrans Nomor KEP.102/MEN/2004, yakni didasarkan pada upah bulanan, dengan ketentuan, apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhirungan upah lembur adalah 100% dari upah (*take home pay*) apabila komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan upah pekerja lembur adalah jumlah yang lebih besar antara upah pokok ditambah tunjangan tetap, dengan 75% dari jumlah keseluruhan (ketiga komponen) upah yang diterima (Penjelasan mengenai status tenaga kerja lembur, <http://www.nakertrans.go.id/?show=faq&pag=2>, diakses tanggal 27 oktober 2018 jam 14.59 wib).

Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia
KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur menjelaskan bahwa Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 8 (delapan) jsm kerja sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Untuk penghitungan upah kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu di luar istirahat hari libur resmi dan untuk penghitungan upah kerja lembur itu sendiri di atur di dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia nomor kep.

102/MEN/VI/204 Tentang waktu kerja lembur dan uah kerja lembur menteri tenaga kerja daan transmigrasi republik indonesia.

Pengertian upah lembur adalah upah yang diberikan sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (delapan jam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (surat edaran dirjen bina hubungan ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja nomor SE-02/M/BW/1987). Hal ini berarti jika seorang pekerja/buruh telah bekerja melebihi empat puluh jam seminggu pekerj/buruh yang bersangkutan berhak menerima upah leembur (Khakim, 2009, p. 139).

Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa.

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerj/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) nharus memenuhi syarat :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. dalam 1 (satu) hari 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerj/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) wajib membayar upah kerja lembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) huruf b ridak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Di dalam penjelasan pasal 100 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang “dimaaksud dengan fasilitas

kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas ibadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi”.

Berdasarkan penjabaran pasal 100 diatas selanjutnya penulis melalui kuisisioner dengan pertanyaan “di dalam pasal 100 undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas ibadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi, apakah ada dari salah satu fasilitas kesejahteraan itu yang sudah disiapkan oleh perusahaan tempat bapak bekerja?” kemudian dapat dilihat dari tabel berikut tanggapan responten tentang adanya isi pasal 100 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentnang Ketenagakerjaan.

Tabel III.5

Jawaban Responden Tentang Fasilitas Kesejahteraan Oleh Perusahaan Yang Memiliki Keanggotaan F.HUKATAN KSBSI

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Presntase
1	Ada	26	87%
2	Tidak Ada	4	13%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber Data : data olahan responden, tahun 2018

Lebih lebih lanjut penulis melalui wawancara denga ketua PK F.HUKATAN KSBSI di PT Tirta Sari Surya dengan pertanyaan”fasilitas seperti apa yang telah disediakan oleh perusahaan ditempat bapak bekerja?” adapun

jwaban beliau fasilitas yang telah ada yaitu seperti, fasilitas kantin, fasilitas tempat ibadah , perumahan, fasilitas kesehatan, dan tempat penitipan anak sejauh ini hanya itu yang baru ada tetapi masih di bicarakan untuk fasilitas kesejahteraan dengan mengadakan konsultasi kepada ketua DPC (Aminuddin, 2018).

Dengan terpenuhinya kebutuhan pekerja/buruh oleh pihak perusahaan maka hidup pekerja/buruh akan sejahtera dan kehidupan yang layak bagi pekerja jika semua komponen yang telah diatur didalam undang-undang telah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan analisis yang penulis lakukan DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.Inhu sangat berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kehidupan yang layak bagi pekerja dengan cara menampung semua aspirasi dan keluhan dari anggota dengan mempertimbangkan nya dengan melihat ketentuan yang berlaku sehingga peran yang dilakukan oleh serikat tidak bertentangan dengan undang undang, selanjutnya DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.INHU juga menjalin hubungan yang baik agar terjaminnya nasib para buruh di PT Tirta Sari Surya, dan juga keikut sertaan ketua DPC F.HUKATAN KSBSI Kab.INHU dalam pembahasan upah dapat membantu meningkatkan pendapatan pekerja/buruh di perusahaan.

Dibutuhkan adanya pengembangan ketenagakerjaan yang efektif untukmencapaisuatuyang diinginkan dengan demikian dapat meningkatkan penghasilan pagipekerja/buruh maupun keluarganya ataupun bagi pemberi kerja (Shalihah, 2017).

B. Kendala Yang Dihadapi Serikat Buruh dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Untuk Mewujudkan kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja Di PT Tirta Sari Surya Kabupaten Indragiri Hulu.

organisasi buruh merupakan suatu wadah tempat berlindung buruh dari tindakan sewenang-wenang pihak perusahaan yang mungkin sewaktu-waktu akan terjadi, serikat buruh

Di dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan didalam penjelasan pasal 100 ayat (1) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahrag, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Namun ditemui dilapangan yang dianggap pekerja sebagai penunjang kesejahteraan merupakan komponen-komponen yang lebih kepada hak normatif yang lebih mereka pahami sebagai penunjang kesejahteraan dan hidup layak, dan untuk kesejahteraan sendiri ditafsirkan berbeda oleh para pekerja ada yang mengatakan kalau upah sudah tinggi maka kesejahteraan meningkat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang harus tunduk terhadap ketentuan undang-undang dan AD/ART tidaklah mudah bagi pihak serikat, dikarenakan ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam melaksanakannya baik dari pekerja ataupun dari pihak serikat itu sendiri. Pihak serikat harus memberikan perlindungan dan menampung semua permasalahan yang terjadi terhadap pekerja/buruh yang nantinya akan diselesaikan oleh ketua serikat yang tidak bertentangan dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugasnya dalam melindungi hak pekerja/buruh di perusahaan sangat banyak yang harus dipenuhi oleh pihak serikat yang tidak melanggar hukum dan undang undang ketenagakerjaan. Bukan berarti tidak ada kendala yang didapat oleh ketua PK diperusahaan, adanya beberapa faktor utama bukan hanya dari perusahaan tapi juga dari pihak pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak nya. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan pekerja/buruh yang kurang sehingga sosialisasi yang dilakukan oleh serikat melalui rapat yang dilakukan tidak terealisasi dikarenakan ada oknum tertentu diperusahaan yang menyebabkan pekerja/buruh tidak mengikuti saran yang diberikan oleh serikat terhadap mereka.

Untuk mengetahui apakah pekerja/buruh yang bekerja di PT Tirta Sari Surya mengetahui haknya sebagai pekerja, penulis melalui kuisisioner mengajukan pertanyaan”apakah Bapak/ibu/saudara/I mengatuhi atas hak-hak yang ada yang seharusnya diterima Bapak/ibu/saudara/i sebagai pekerja/buruh yang telah melakukan kewajiban terhadap perusahaa? Dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel III.6

Data Responden Yang Mengetahui Hak-Hak Mereka Sebagai Pekerja/Buruh

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Mengetahui	9	30%
2	Tidak menngetahui	21	70%
Jumlah		30	100%

Sumber data: olahan data kuisisioner,2018

Dari jumlah 30 responden sebagai anggota F.HUKATAN K-SBSI yang bekerja di PT TirtaSari Surya hanya 9 responden yang mengetahui hak-hak nya sebagai pekerja/buruh yang telah melakukan kewajibannya sebagai pekerja/buruh di PT Tirta Sari Surya. Denagan banyaknya pekerja/buruh yang tidak mengetahui hak-haknya sebagai pekerja yang telah melakukan pekerjaan nya sehingga tidak adanya laporan yang masuk kepada ketua serikat yang didapat dari ketua PK sehingga dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja terhambat karena serikat bekerja dengan laporan pekerja yang merasa tidak diperlakukan adil oleh perusahaan.

Rendahnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak yang seharusnya mereka terima sebagai pekerja/buruh yang telah melakukan perkerjaan nya sehingga akan merugikan pekerja/buruh itu sendiri.

Adapun hak pekerja/buruh untuk meningkatkan kesejahteraan buruh diatur dalam pasal 100 undang-undnag No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” di dalam penjelasan pasal 100 UU No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain perencanaan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas kesehatan.

Kemudian diperjelas kembali oleh pasal 100 ayat (2) yaitu,penyediaan fasilitasn kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Namun pada kenyataannya yang dipahami oleh pekerja buruh komponen sebagai penunjang kesejahteraan pekerja/buruh adalah upah, ketentuan jam kerja, yang mana yang mereka pahami sebagai komponen kesejahteraan itu termasuk kepada hak-hak normatif pekerja/buruh, sementara hak normatif merupakan hak yang memang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh tanpa terkecuali sedangkan kesejahteraan merupakan aspek penunjang yang diberikan dengan melihat kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.

Lebih lanjut lagi penulis melakukan wawancara dengan ketua DPC F.HUKATAN KSBSI dan Bapak Aminuddin dengan mengajukan pertanyaan “apakah menurut bapak yang dibutuhkan oleh pekerja/buruh dalam meningkatkan kesejahteraan demi untuk mewujudkan kehidupan yang layak?” adapun jawaban mereka sebenarnya upah yang di terima oleh pekerja/buruh tidaklah akan cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja yang sudah memiliki keluarga karena untuk pendidikan anak mereka saja upah tersebut tidak dapat mencukupi apa lagi untuk yang lain-lain dengan demikian mereka mengharapkan adanya campurtangan dari pihak perusahaan dengan memberikan beasiswa kepada anak pekerja/buruh yang berprestasi.

Ini sebagian kecil yang disampaikan oleh bapak aminudin kepada ketua DPC untuk dipertimbangkan karena pada dasarnya itu semua tidak ada didalam ketentuan peraturan yang berlaku namun jika dilihat dari pasal 100 ayat (2) itu bisa termasuk kedalam kebutuhan pekerja/buruh yang harus dipertimbangkan yang juga didukung oleh kemampuan pihak pemberi kerja (perusahaan) dimana mereka mengatakan bahwa jika komponen yang dibutuhkan oleh pekerja/buruh dapat terpenuhi oleh pihak perusahaan dan pekerja/buruh sejahtera maka akan berdampak baik bagi pihak perusahaan karena kalau pekerja sejahtera maka produktifitas pekerja/buruh akan semakin meningkat (aminuddin, 2018).

Dengan adanya tuntutan demikian diluar dari peraturan yang berlaku menjadi tantangan tersendiri bagi pihak serikat yang dalam hal ini merukan tujuan utama dibentuknya serikat peekerja/buruh yang mana terdapat didalam AD/ART F.HUKATAN KSBSI yaitu mewujudkan kehidupan yang layak dan sejahtera bagi kaum buruh dan keluarganya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang berkeadilan sosial, terjaminnya perlindungan hukum, dan persamaan hak asasi (KSBSI, 2016-2020).

Penulis lebih lanjut melalui wawancara dengan Bapak Aminuddin sebagai Ketua PK F.HUKATAN KSBSI di PT Tirta Sari Surya denngan mengajukan pertanyaan “ apakah bapak sebagai ketua PK F.HUKATAN KSBSI di Perusahaan pernah menerima laporan dari pekerja/buruh anggota serikat yang bekerja di PT Tirta Sari Surya ?” adapun jawaban beliau untuk pengaduan pekerja/buruh beliau belum pernah menendapati laporan untuk masalah-masalah yang serius, laporan-laporan yang diterima itu hanya sekedar meminta pendapat dari ketua DPC F.HUKATAN KSBSI yang disampaikan kepada beliau karna melalui ketua PK keluhan itu disampaikan kepada ketua DPC F.HUKATAN KSBSI. (Aminuddin, 2018)

Faktor yang menghambat dalam meningkatkan kesejahteraan buruh agar tercapainya kehidupan yang layak bagi pekerja di perusahaan tersebut yaitu kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap aturan mengentai ketennagakerjaan yaitu dalam hal ini Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sehingga menyebabkan mereka tidak tau akan hak apa saja yang seharusnya mereka ketahui (p, 2018).

Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur dapat dijadikan acuan sebagai pedoman dalam terlaksananya peran yang dilakukan oleh serikat pekerja/buruh yang tidak bertentangan dengan Undnag-Undang.

Untuk mengetahui apakah pekrja/buruh mengetahui adanya peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lain yang mengatur tentang pekerj/buruh.penulis melalui kuisisioner dengan mengajukan pertanyaan”apakah bapak/ibu/saudara/i mengetahui adanya undang-undang dan petauran lain yang mengatur tentanng ketenagakerjaan?” dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel III.6
Data Responden Yang Mengetahui Adanya Peraturan Tentang
Ketenagakerjaan

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Mengetahui	6	20%
2	Tidak mengetahui	24	80%
	Jumlah	30	100%

Sumber data : olahan data kuisisioner, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kendala yang sangat besar yaitu ketidak tahuan pekerja/buruh terhadap aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang utama adalah undang-undang No.13 Tahun 2003 sebesar 80% responden tidak mengetahui aturan tersebut mereka mengatakan pernah mendengar aturan itu tapi mereka tidak mengetahui secara jelas mengatur tentang apa aturan itu terlebih lagi pengetahuan mereka tentang peraturan-peraturan lain

yang mana dalam mengatur terkait dengan ketenagakerjaan ini masih banyak aturan dibawah undang-undang NO.13 ini yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Yang mana merupakan suatu dasar hukum untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan sebagai landasan berpijak untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh untuk bisa menuntut hak-haknya.

Lebih luas lagi ketua DPC F-HUKATAN KSBSI mengatakan bahwa pegawai pengawas dinas tenagakerja tidak efektif dalam menjalankan tugasnya sehingga kurangnya pengawaan terhadap pihak perusahaan yang melakukan pelanggaran.

Penjangan yang dilakukan untukmemperkecil terjadinya kesewenang wenganan oleh oknumyang tidak bertanggungjawab dan dengan harapan semua aturan yang telah ada terlaksana dengan semsteninya dan berjalan dengan baik. (S, 2017).

Seperti dijelaskan dalam pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas yang mempunyai kopetensi independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Tata cara pengawasan ketenagakerjaan menurut PP RI No. 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Unit kerja pengawsan ketenagakerjaan pada istansi yang lingkup tugas dan tanggungjawab dibidang ketenagakerjaan pasa pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota menyelenggarakan peengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, yang pelaksanaanya dilakukan oleh pengawasan ketenagakerjaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu komponen dalam struktur hukum ketenagakerjaan yang berfungsi mengawasi dan menegakkan pelaksanaa peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan di lingkungan kerja perusahaan serta memberikan perlindungan hak bagi buruh. Pada posisi itu, maka pengawasan ketenagakerjaan menjadi unsur yang amat penting dalam usaha meniadakan atau memperkecil kemungkinan terjadinya pelanggaran-pelanggaran oleh pengusaha sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis (munir, 2016, p. 10).

Sebagai sebuah system dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektifitas pelaksanaa undang-undang ketenagakerjaan, tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas ketengakerjaan menurut triyono (2004) adalah :

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
2. Memberikan informasi, peringatan, dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik.
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakejaan kepada yang lebih berwenang. Untuk ditindak lanjuti ke proses hukum.

Dengan demikian, pegawai pengawas sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Mengingat peran pemerintah melalui petugas dilingkungan disnakertrans yang semula di harapkan dapat memberikan

jaminan perlindungan atas hak-hak dasar buruh, menjadi tidak berarti sama sekali akibatnya tentu saja semakin terpermanenkannya apa yang menjadi orientasi dan prinsip ekonomi yang menekankan bahwa satu-satunya tugas dari korporasi adalah memnghasilkan profit (munir, 2016, p. 11).

Kondisi tersebutlah yang menjadi faktor penghambat serikat buruh untuk terlaksananya peran serikat dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja.





Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Akhirnya sampailah penulis kepada bagian penutup yang merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi ini. Dari beberapa masalah pokok pembahasan yang dilakukan penulis maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Peranan serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh untuk mewujudkan kehidupan layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya Kab.Inhu. serikat buruh disini yaitu Dewan Pengurus Cabang Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perikanan, Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPC F.HUKATAN KSBSI) Kab.Inhu, penulis menyimpulkan bahwa peranan DPC F-HUKATAN KSBSI terealisasi dengan baik namun belum efektif, dengan menjalin kerjasama yang baik antara serikat dengan pihak perusahaan, sehingga keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pekerja/buruh kepada ketua DPC dapat disampaikan ke pada pihak perusahaan dengan positif dan dipertimbangkan oleh pihak perusahaan dan dengan keikutsertaan DPC F-HUKATAN KSBSI dalam pembahasan upah dapat membantu meningkatkan kenaikan upah dimana upah merupakan imbalan yang diterima pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan.

2. adapun kendala DPC F-HUKATAN KSBSI Kab.Inhu Dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan layak bagi pekerja di PT Tirta Sari Surya disebabkan beberapa faktor antara lain yakni, minimnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak pekerja/buruh, terlebih lagi ketidak tahuan pekerja/buruh terhadap undang-undnag No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga menyebabkan pekerja/buruh kadang kala pekerja/buruh tidak begitu mempermasalahkan apa yang diberikan pihak perusahaan walaupun itu tidak sesuai dengan peraturan pemerintah, terlebih lagi pengawasan terhadap pihak perusahaan yang seharusnya dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan tidak efektif dan permasalahan yang dilaporkan kedinas tenagakerja mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya karena pegawai pengawas dan mediator hanya ada di provinsi.

B. saran

Dari kesimpulan di atas maka, maka terdapat saran yang kiranya dijadikan pertimbangan yaitu

1. sebaiknya dilakukan sosialisasi oleh serikat pekerja/buruh terhadap pekerja/buruh bekerjasama dengan pemerintah yang berwenang yang dalam hal ini dinas tenaga kerja sehingga mereka mengetahui bahwa ada aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dengan demikian dapat memperkecil terjadinya permasalahan dikalangan buruh dan pengusaha sehingga peran dan fungsi serikat pekerj/serikat buruh dalammeningkatkan

kesejahteraan pekerja dan kehidupan layakpun dapat terwujud dan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial ketua DPC F HUKATAN KSBSI memberikan pengarahan dan alur persidangan yang harus dilewati agar pekerja buruh dapat memahaminya.

2. Untuk pekerja/buruh sebaiknya lebih banyak melakukan konsultasi kepada serikat agar lebih memahami akan peraturan yang ada dan mengerti tentang hak-hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Asyhadie, Z. (2016). *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Fx. Djumadi, Wiwoho Soejono. (1987). *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Halili Toha, Hari Pramono. (1991). *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harianto, A. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*. Jakarta: LaksBang Pressindo.
- Husni, L. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hutabarat, A. (1984). *Kebijakan Upah Minimum Direktorat Pengawasan, Persyaratan Pengawasan, Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial*. Jakarta: rajawali.
- Irsan, K. (2016). *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Kartosapoetra, G. (1998). *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsorching di Tinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Dengan Pemberi Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A. (2006). *Aspek Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- KSBSI, F.-U. (2016-2020). *anggaran dasar federasi kehutanan, indudtri umum,perkayuan, pertanian dan perkebunan konfederasi serikat buruh sejahtera indonesiaa*. Bali.
- Masri Sinaga Arimbun, Sofian Efendi. (2008). *Metode Penelitian Survei*. jakarta: Pustaka Lp3es Indonesia.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- S, J. B. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: pustaka setia.
- S, T. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.
- soedarji. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. yogyakarta: Pustaka Yustia.
- Soekanto, s. (2010). *Pengantar Penelitian Hikim* . Jakarta: UI Press.
- Soepeno, I. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan* . Jakarta: Djambatan.
- sugiman. (2000). *hak-hak perlindungan gukum terhadap tenaga kerha di indonesia*. jakarta: bumi aksara.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan* . Jakarta: Sinar Grafika.
- syafrialdi. (2017). *Buku Panduan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*. pekanbaru: Uir Press.
- Thamrin. (2018). *penegakan Ham tenaga keja undonesia*. pekanbaru: alaf riau.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-Asas hukum Ketenaga kerja Suatu Pengantar*. PT RajaGrafindo Persada: Erlangga.
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zainal Asikin, DKK. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zainuddin, H. (2011). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafi

A. Artikel dan Jurnal

- Arifin Bur, W. A. H. (2019). Pertimbangan pembentukan peraturan perundang-undangan daerah mengenai pengelolaan air limbah domestik di kabupaten bengkalis. *UIR Law Review*, 02, 404–413. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirlrev.2018.vol2\(02\).1608](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirlrev.2018.vol2(02).1608)
- elifaz eldy, dkk. (2017). pengaruh upah, peran serikat terhadap kesejahteraan pekerja melalui unjuk rasa pekerja nasional PSP PT Industri, Universitas Diponegoro. 1-10.
- Febrianti, L. (2017). *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Uir Law Review* (Vol. 01). <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.151>.
- febrianto, s. (2015). penyelesaian sengketa dibidang ekonomi syariah menyangkut atas kebebasan berkontrak dan kewenangan absolut peradilan yang berwenang menyelesaikan sengketa ekonomi syariah. *jurnal mahkamah* , 135-145.
- hamzah, r. (2015). badan hukum perseroan terbatas badan hukum sebagai badan hukum tunggal dalam pendirian bank indonesia. *jurnal mahkamah* , 23-35.
- kholid, m. (2015). penegakan dan pemajuan hak ekonomi sosial dan budaya. *jurnal mahkamah* , 53-69.
- munir, a. (2016). kapitalisme dan regulasi ketenagakerjaan sebuah manifesto bagi perjuangan kaum buruh. *sisilain realita jurnal kriminologi* , 1-30.
- Muslikhah, U. (2017). Perlindungan Hak Asasi Manusia Atas Hak Politik Kaum Disabilitas Dalam Pemilihan Umum. *UIR Law Review*, 1(01), 93–100. <https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.159>
- S, T. (2017). Peranan dewan pengupahan terhadap penetapan upah minimum, 01(April), 39–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.152>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *UIR Law Review*, 1(02), 149–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>

C. Peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.13 tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

PP RI No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

D. Internet

<http://khikkynovita.blogspot.co.id/2013/04/kesejahteraan-buruh-di-indonesia.html>
diakses tanggal 2 april 2018, pukul : 23:20

<http://rinotos.blogspot.co.id/2014/06/9-pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli.html> diakses tanggal 2 april 2018, pukul : 23:34

<http://asialawreport.com/indonesia/uu-serikat-pekerjaserikat-buruh/bab-x-pembubaran/> diakses tanggal 16 oktober 2018 jam 14.22 Wib

<http://www.nakertrans.go.id/?show=faq&pag=2>,diakses tanggal 27 oktober 2018 jam 14.59 wib

E. WAWANCARA

Aminuddin. (2018, September 3). hasil wawancara. (a. k. pandiangan, Interviewer)

aminuddin, w. p. (2018, September 3). hasil wawancara dengan ketua DPC F.HUKATAN KSBSI & Ketua PK Di PT Tirta Sari SURYA. (A. K. Pandiangan, Interviewer)

p, w. (2018, september 9). hasil wawancara. (a. k. pandiangan, Interviewer)

P, W. (2018, februari 15). Pra Suevey. (A. K. Pandiangan, Interviewer)

pandiangan, a. k. (2018, september 9). Wawancara Hasil Penelitian . (w. p, Interviewer)

