

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial di Indonesia selalu penuh gejolak, banyak pekerja di Indonesia yang kesulitan untuk memperoleh hak-hak mereka sebagai pekerja sehingga berdampak pada kehidupannya. Maka dari itu, kehidupan pekerja penuh dengan tekanan. Pekerja tidak bisa berdiri sendiri untuk menuntut supaya hak-haknya terpenuhi.

Oleh karena tenaga kerja memiliki kelemahan daya tawar terhadap pengusaha maka mereka perlu berhimpun, berserikat, dalam bentuk serikat pekerja. Maka dari itu, dibentuklah serikat pekerja. Dilansir dari hukumonline.com, serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang berisi kumpulan pekerja dan memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja. Dengan adanya serikat pekerja ini, diharapkan hak-hak para pekerja dapat terpenuhi oleh perusahaan. Tujuan lain pembentukan serikat pekerja adalah menghilangkan dominasi salah satu pihak sehingga posisi pekerja dan pemilik perusahaan sederajat, hal ini diharapkan akan berdampak pada terpenuhinya hak pekerja (Tamba dkk, 2023).

Dalam perjalanannya membela hak-hak pekerja, serikat pekerja dapat melakukan berbagai upaya. Dikutip dari hasil penelitian (Tamba, dkk, 2023), terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja tersebut antara lain dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat berdasarkan hasil musyawarah antara manajemen dan serikat pekerja. Isi PKB merupakan opini dari anggota serikat pekerja yang akan dipilih oleh pengurus serikat pekerja untuk dicantumkan dalam PKB. Selain membuat PKB, serikat pekerja dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dialami dengan musyawarah bersama.

Upaya lain yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja adalah menjadi

wakil para pekerja di lembaga bipartit untuk memberikan perspektif pekerja terkait kebijakan perusahaan dalam forum tersebut. Selain menjadi wakil pekerja dalam lembaga bipartit, hal yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja adalah mewujudkan adanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan menjadikan penghubung bagi pekerja dengan pemilik perusahaan.

Sebagaimana tertera dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja ketika perselisihan hubungan industrial telah terjadi, (Tamba dkk, 2023). Cara pertama adalah dengan melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit merupakan musyawarah yang melibatkan pihak manajemen perusahaan dengan serikat pekerja. Pelaksanaannya membutuhkan waktu 30 hari, jika salah satu pihak tidak kooperatif atau tidak menghasilkan sebuah kesepakatan, dapat dikatakan bahwa perundingan bipartit tidak berhasil.

Cara kedua yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan perundingan tripartit. Dalam perundingan ini, melibatkan unsur lain selain pengusaha dan pekerja. Kemudian, Terdapat 3 jenis cara penyelesaian masalah yang dapat dilakukan saat perundingan tripartit, seperti mediasi, arbitrase dan konsiliasi. Mediasi merupakan sebuah cara musyawarah untuk mencapai kesepakatan dengan bantuan dari pihak luar sebagai penengah. Sedangkan arbitrase digunakan untuk menyelesaikan permasalahan antar serikat pekerja. Hampir sama dengan arbitrase, konsiliasi dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antar serikat pekerja. Selain itu, permasalahan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dapat diselesaikan dengan cara konsiliasi. Pilihan terakhir yang dapat digunakan oleh serikat pekerja dalam penyelesaian konflik adalah dengan mengajukan permasalahan yang dialami ke pengadilan hubungan industrial. Hal ini dapat dilakukan ketika perundingan tripartit tidak menghasilkan keputusan yang sesuai.

Hal ini menunjukkan walaupun pemerintah sudah membuat kebijakan pada sektor ketenagakerjaan, masalah ketenagakerjaan masih ada

hingga saat ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Litbang Kompas tahun 2023 juga meneliti terkait langkah yang paling efektif yang akan dilakukan para pekerja dalam memperjuangkan nasibnya setelah berlakunya UU Cipta Kerja. Sebanyak 36,8% dari 100% menjawab komunikasi tripartit yang lebih intensif. Sementara itu 35,7% dari 100% menjawab melakukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi (MK). Sisanya, yakni sebanyak 13,9% dari 100%, menjawab akan melakukan aksi demonstrasi yang lebih massif.

Beberapa upaya telah dilakukan oleh serikat pekerja yang ada di DIY. Dikutip dari laman resmi e-Parlemen DPRD DIY, pada tanggal 7 Mei 2024, Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta Resort and Spa (SPMSMY) mengeluhkan terkait dua masalah yang sedang dihadapi. Pertama, permasalahan tentang hak pensiun yang tak kunjung dipenuhi oleh pemberi kerja. Kedua, adanya pemotongan uang dari uang *service* yang sejak tahun 2021 hingga 2023 belum dibayarkan dengan berbagai alasan. Kunjungan tersebut diterima langsung oleh Ketua Komisi D DPRD DIY, H. Koeswanto S.IP.

Sebelumnya, upaya lain telah dilakukan oleh SPMSMY, seperti perundingan bipartit dan juga melaporkan kasus ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Sleman. SPMSMY merasa bingung dengan cara penanganan kasus dari Disnakertrans Sleman karena merasa dilempar sana sini. Ketua Komisi D DPRD DIY, H. Koeswanto, S.IP., menyatakan bahwa dirinya siap untuk membantu SPMSMY dalam menyelesaikan kasus ini jika sekiranya membutuhkan anggota dewan pada prosesnya.

Ada pun kegiatan yang diikuti oleh perwakilan serikat pekerja yang ada di Kabupaten Sleman yakni komunikasi antar serikat pekerja yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Sleman pada 22 Februari 2024 lalu. Dikutip dari laman resmi Disnaker Sleman, kegiatan tersebut bertujuan untuk berbagi pengalaman dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi di masing-masing serikat pekerja. Selain berbagi pengalaman, Disnakertrans Sleman juga mengundang pemateri untuk memotivasi serikat pekerja supaya tidak kenal lelah untuk menjalankan kepengurusannya di

serikat pekerja. Adanya kegiatan ini diharapkan dapat menjadi sarana komunikasi terkait isu-isu ketenagakerjaan yang sedang berkembang.

Sementara itu, di Kota Yogyakarta, Pemkot Yogyakarta mengundang sebanyak 40 perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta dalam acara Desiminasi Serikat Pekerja/Buruh pada 14 Juni 2024 lalu. Dikutip dari laman resmi Pemerintah Kota (Pemkot) Yogyakarta, kegiatan tersebut diisi oleh Penjabat (PJ) Walikota Yogyakarta, Sugeng Purwanto. Beliau menyampaikan mengenai pentingnya membina hubungan baik antara pemberi kerja, serikat pekerja dan pemerintah. Selain itu, beliau berpesan kepada para serikat pekerja untuk terus berjuang dan menjaga hak-hak pekerja serta mendorong terciptanya kondisi kerja yang layak. Ada pun harapan Sugeng Purwanto, selaku PJ Walikota, adalah semoga berdirinya serikat pekerja dapat disikapi dengan bijak oleh seluruh pihak.

Penelitian terkait pengaruh serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja telah dilakukan oleh Sonhaji pada tahun 2019 di PT Apac Inti Corpora. Hasil yang didapatkan adalah serikat pekerja yang terdapat di PT Apac Inti Corpora sangat berpengaruh dalam kesejahteraan pekerjanya. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja di PT Apac Inti Corpora oleh serikat pekerja adalah dengan ikut andil dalam menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan aktif dalam perundingan tripartit terkait permasalahan yang ada.

Ada pun penelitian yang dilakukan oleh Tamba, Rizal dan Natari (2023) terkait hal yang sama, namun mengangkat kasus yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di tiga perusahaan berbeda, yakni PG. Kebon Agung, PT Petrokimia Gresik dan PT PLN Wilayah Sulawesi Selatan. Upaya yang dilakukan oleh ketiga perusahaan untuk menyelesaikan konflik ketenagakerjaan yang terjadi adalah mengutamakan musyawarah dan perundingan bipartit. Ketiga perusahaan ini memegang teguh asas kekeluargaan sehingga mereka percaya bahwa segala permasalahan dapat didiskusikan terlebih dahulu.

Isu mengenai ketenagakerjaan merupakan isu yang selalu berkembang dan tidak pernah usai. Tenaga kerja merupakan unsur penting

dalam setiap perusahaan yang perlu diperhatikan dan dipenuhi seluruh haknya. Setiap pekerja pasti menginginkan hak-haknya sebagai pekerja terpenuhi, jika tidak pasti organisasi buruh akan melakukan aksi unjuk rasa untuk menuntut keadilan. Di Indonesia sendiri sudah banyak kasus terkait ketenagakerjaan yang terjadi. Permasalahan ketenagakerjaan yang sering ditemui di Indonesia dikutip dari kumparan.com adalah upah, pemenuhan kebutuhan hidup, pemutusan hubungan kerja dan masalah tunjangan serta kesehatan.

Dalam memperjuangkan hak-haknya, para pekerja mendapatkan bantuan dari organisasi yang menaungi mereka bernama Serikat Pekerja (SP). Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh penulis saat melaksanakan kegiatan internship di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, tidak semua perusahaan memiliki SP karena SP tidak bersifat wajib dan pendiriannya tidak dapat dipaksakan. Serikat Pekerja (SP) merupakan suatu organisasi yang berisi gabungan pekerja yang memiliki satu tujuan yang sama seperti upah, jam dan kondisi kerja (Arthawati, 2018).

Atas dasar itu, maka penulis akan memfokuskan riset ini di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM). Alasan penulis memilih lokasi ini adalah serikat pekerja yang ada di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) merupakan serikat pekerja yang tergolong aktif untuk memperjuangkan hak-hak para pekerjanya. Informasi ini penulis dapatkan saat penulis melaksanakan kegiatan internship di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta tepatnya pada Bidang Kesejahteraan dan Hubungan Industrial (KHI) pada bulan Oktober – Desember 2023.

Selain alasan akademik di atas, penulis juga memilih tempat ini karena alasan praktis, yaitu saat melakukan kegiatan internship di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta pada Bidang Kesejahteraan dan Hubungan Industrial (KHI). Penulis pernah bertemu tatap muka dengan Ketua Umum Serikat Pekerja (SP) PT Sarihusada Generasi Mahardhika saat itu, Pak Anthony dan mengikuti kegiatan beliau sebagai perwakilan SP di Dinsosnakertrans Kota

Yogyakarta. PT ini memiliki serikat pekerja, sehingga penulis memiliki peluang untuk mengetahui apakah memiliki upaya dan kontribusi serikat pekerja ini dalam membantu pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja bagi anggotanya.

Ada pun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah tempat di mana penelitian dilaksanakan. Penelitian ini mengambil tempat di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) yang bergerak di bidang produksi susu, sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya jarang yang melakukan penelitian pada perusahaan bidang makanan. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah melakukan penelitian terhadap peran SP bagi para pekerjanya yang tergabung menjadi anggota sehingga mereka dapat memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara utuh. Penulis ingin melihat apakah terdapat kesamaan atau kebaharuan dari upaya SP yang ada di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT SGM.

B. Rumusan Masalah

1. Jaminan sosial ketenagakerjaan apa saja yang dibantu pengurusannya oleh SP PERKASA di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)?
2. Bagaimana peran pengurus SP PERKASA dalam pemenuhan aneka jaminan sosial ketenagakerjaan (*worker social security*) di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)?

C. Kerangka Konseptual / Kerangka Berpikir

1. C.1. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tamba, Rizal dan Natari (2023) dengan judul Peran Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial pada Beberapa Studi Kasus Perusahaan.

Meneliti sebanyak 3 serikat pekerja di perusahaan yang berbeda. Serikat pekerja di perusahaan pertama bernama Serikat Pekerja (SP) PG. Kebon Agung. Serikat pekerja yang ada di PG Kebon Agung mengutamakan komunikasi dan sistem demokrasi dalam penyelesaian kasus hubungan industrial yang ada. Dalam penyelesaian kasusnya, SP PG Kebon Agung hanya melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan saja. Jika tidak menemukan titik terang, baru lah pengurus SP akan menindak lanjuti bersama dengan manajemen perusahaan. SP PG Kebon Agung memberikan rincian khusus kepada manajemen perusahaan, seperti apa mereka menghendaki supaya masalah tersebut dapat selesai seperti yang ada di PKB.

Selanjutnya, dilakukan penelitian juga di PT Petrokimia Gresik. Upaya yang dilakukan serikat pekerja dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pertama-tama dengan perundingan bipartit. Setelah perundingan bipartit tidak menemukan titik temu, maka dilakukanlah mediasi dibantu oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagai mediator. Perusahaan terakhir tempat dilakukan penelitian adalah PT PLN Wilayah Sulselrabar. Upaya yang dilakukan serikat pekerja di perusahaan ini adalah bergabung dalam tim investigasi yang bertugas untuk mencari bukti, mendampingi serta mewakili pekerja yang terlibat masalah, selain itu serikat pekerja juga memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak yang sesuai.

2. Penelitian oleh Wahyudi, Kelvin, Saputra, Lusiana dan Nelson (2023) dengan judul Serikat Pekerja pada PT Ghimli Indonesia di Kota Batam.

Objek penelitian ini adalah Serikat Pekerja (SP) PT Ghimli Indonesia yang ada di Batam. PT Ghimli Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Permasalahan yang diangkat adalah adanya ketidaksamaan penyelesaian masalah yang diminta oleh pekerja kepada perusahaan. Masalah tersebut

mencakup Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kontrak kerja, cuti hingga pemberian upah yang kemudian menimbulkan ketegangan antara PT Ghimli Indonesia dengan para pekerjanya. Tidak hanya ketegangan yang muncul, 430 orang pekerja PT Ghimli Indonesia melakukan mogok kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan dengan memanfaatkan berbagai macam literatur terpercaya yang ada di internet.

Hasil penelitian ini adalah serikat pekerja harus bisa menjadi penengah antara pihak pekerja dan manajemen yang berkonflik. Cara penyelesaian masalah antara pekerja dan manajemen tercantum dalam UU No.13 tahun 2000 pasal 35 yang mengatakan bahwa setiap perselisihan serikat pekerja diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja yang bersangkutan. Serikat pekerja menjadi jembatan bagi pekerja dan manajemen dalam menyelesaikan konflik dengan cara musyawarah.

3. Penelitian oleh Hisbullah, Sofyan, Asti, Kurniati dan Misbahuddin (2022) dengan judul Penegakan Hak Buruh oleh Konfederasi Serikat Pekerja Maros; Eksistensi dan Peran.

Penelitian ini telah meneliti upaya penegakan hak buruh yang dilakukan oleh Konfederasi Serikat Perja Indonesia (KSPI) Cabang Kabupaten Maros. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah kurangnya pengetahuan pekerja terkait hak yang dimiliki dan lemahnya posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berarti menggambarkan serta menjelaskan fakta yang ada di lapangan.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah KSPI Cabang Kab. Maros telah melakukan berbagai upaya untuk membantu para pekerja memperjuangkan haknya dan memainkan peran penting sebagai wakil pekerja dalam menyelesaikan konflik. Hal-hal ini meliputi menjadi perwakilan pekerja dalam lembaga kerja sama ketenagakerjaan, menjadi penyalur aspirasi dalam

memperjuangkan hak pekerja, membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menjadi penanggungjawab jika terjadi aksi mogok kerja. KSPI Cabang Maros sendiri telah membantu menyelesaikan sebanyak 16 kasus perselisihan hak pekerja dan 3 kasus PHK dalam kurun waktu 2019-2021. Terdapat 3 cara yang dilakukan oleh KSPI Cabang Maros dalam penyelesaian kasus tersebut, yakni secara bipartit, mediasi dan melalui pengadilan hubungan industrial.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2019) dengan judul Peran Serikat Pekerja dalam Menetapkan Upah minimum sebagai Upaya Perlindungan Upah bagi Tenaga Kerja.

Penelitian ini mengangkat topik tentang peran dari serikat pekerja dalam memperjuangkan upah minimum buruh. Terdapat 2 permasalahan yang diangkat yakni, kasus perburuhan di Pengurus Tingkat Perusahaan Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (FSPTSK) PT Sutra Indah Utama, kemudian kasus pada FSPTSK PT Bali Nirwana Garment terkait pemberian upah di bawah upah minimum kepada buruh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang menggunakan studi pustaka dan data sekunder sebagai acuannya.

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah FSPTSK memiliki peran untuk mengupayakan agar pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang sesuai sehingga pekerja dapat memiliki kehidupan yang layak. FSPTSK juga melakukan aksi mogok kerja dan melayangkan gugatan atas Keputusan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan oleh Gubernur Banten. Hal ini dilakukan atas dasar yang kuat, yakni menginginkan setiap pekerja memiliki kehidupan yang layak.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rendy, Lumintang dan Suwu (2018) dengan judul Konflik Antara Serikat Pekerja dan Manager di PT Freeport di Kabupaten Mimika Provinsi Papua.

Penelitian ini mengambil subjek PT Freeport yang ada di

Kabupaten Mimika, Papua. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah adanya konflik antara serikat pekerja dengan manajemen di PT Freeport. Konflik dimulai dari para pekerja yang menuntut keadilan terkait upah dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Selain itu, pekerja juga memperjuangkan kepentingan pribadi pekerja itu sendiri, seperti jaminan sosial yang memanusiakan dirinya sebagai manusia, bukan alat maupun binatang. Serikat pekerja merasa buntu dalam pemecahan masalah ini sehingga sepakat untuk melakukan mogok kerja. Hal ini mendapatkan respon tidak baik dari manajemen PT Freeport karena aksi ini dinilai sebagai sesuatu yang bersifat radikal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan cara wawancara dan observasi.

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah konflik yang membawa perubahan. Aksi-aksi yang dilakukan oleh serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak pekerja di PT Freeport membuahkan hasil. Pihak manajemen secara bertahap memenuhi tuntutan dari para pekerja, seperti adanya pesangon, asuransi kesehatan dan jaminan kesehatan. Kesepakatan ini diambil berdasarkan musyawarah mufakat.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Sidi (2023) dengan judul Peranan Serikat Pekerja dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja di Sektor Ketenagalistrikan (Studi di Serikat Pekerja PT PLN PERSERO)

Penelitian ini mengangkat topik tentang peran serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja di sektor ketenagalistrikan yang berlokasi di PT PLN (PERSERO). Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang berfokus pada studi kasus, penelitian ini mengangkat permasalahan terkait isu-isu yang mengancam para pekerja di PT PLN (PERSERO). Isu-isu yang diangkat seperti penerapan teknologi baru, perubahan regulasi pemerintah dan restrukturisasi perusahaan yang dianggap dapat membahayakan

posisi para pekerja sehingga membutuhkan serikat pekerja untuk melindungi hak-hak pekerja.

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah Serikat Pekerja PT PLN (PERSERO) telah berhasil melakukan beberapa upaya memperjuangkan hak pekerjanya melalui advokasi dan negosiasi intensif. Hal ini meliputi kasus PHK, menetapkan standar remunerasi yang adil dan pengakuan atas hak melakukan negosiasi bersama. Walaupun serikat pekerja terkadang memiliki ruang gerak yang sempit, namun upaya-upaya yang dilakukan tergolong efektif untuk membantu para pekerjanya.

7. Penelitian oleh Nuraeni, Rizal dan Natari (2023) dengan judul Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak serta Upaya Perlindungan Pekerja (Studi Kasus PT Kaldu Sari Nabati Indonesia).

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh PT Kaldu Sari Nabati Indonesia kepada salah satu pekerjanya. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi secara langsung. Alasan dilakukannya PHK sepihak oleh PT Kaldu Sari Nabati Indonesia adalah karena kontrak kerja dari pekerja yang terlibat konflik sudah habis, namun keputusan ini dinilai tidak sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang PKWT.

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah Serikat Pekerja PT Kaldu Sari Nabati Indonesia telah melakukan berbagai macam upaya untuk menyelesaikan kasus PHK sepihak ini. Diantaranya dengan melakukan perundingan bipartit sebanyak dua kali, namun belum mencapai kesepakatan sehingga meminta bantuan pihak Dinas Koperasi dan UMKM untuk menjadi mediator perundingan. Kesepakatan belum juga tercapai sehingga serikat pekerja mengajukan kasus ini ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial. PT Kaldu Sari Nabati Indonesia tidak berkenan memberikan kompensasi untuk pekerja yang sudah di PHK,

sehingga serikat pekerja berharap bahwa perusahaan dapat diberikan sanksi atas keputusan yang telah dibuat.

8. Penelitian oleh Dasuha, Rizal dan Natari (2023) dengan judul Peranan Serikat Pekerja dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada PT Prima Makmur).

Penelitian ini melakukan studi kasus di PT Prima Makmur terkait upaya serikat pekerja dalam penyelesaian kasus PHK. Sumber penelitian didapatkan dari penelitian terdahulu, publikasi pemerintah, buku dan catatan dari organisasi. PHK terjadi setelah pihak serikat pekerja dan internal perusahaan melakukan diskusi terkait upah dan kesejahteraan dari pekerja di PT Prima Makmur. Hasil diskusi tersebut berakhir pada tidak diindahkannya permintaan serikat pekerja dan keputusan PHK untuk beberapa pengurus dan anggota serikat pekerja.

Pihak serikat pekerja melakukan diskusi kembali dengan pihak internal perusahaan dan mengajukan beberapa opsi selain PHK, seperti program mutasi dan penawaran pensiun dini bagi yang usianya sudah tidak produktif. Pihak internal perusahaan tidak menyetujui opsi-opsi yang diberikan oleh serikat pekerja sehingga serikat pekerja memutuskan untuk melakukan aksi mogok kerja. Sebelum mogok kerja, serikat pekerja masih bersikap terbuka dengan pihak perusahaan. Upaya serikat pekerja untuk memperjuangkan hak pekerja hingga akhir tidak diterima hingga ke level direktur.

Setelah membaca berbagai macam literatur terkait upaya serikat pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja, penulis mendapatkan pengetahuan baru terkait permasalahan-permasalahan yang ada di berbagai macam perusahaan dari sektor yang berbeda pula. Setiap sektor usaha memiliki permasalahannya masing-masing sesuai dengan kemampuan serta beban kerja yang dimiliki. Walaupun begitu, serikat pekerja ternyata memiliki peran sangat penting untuk membantu pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Berdasarkan review literatur di atas, hal-hal

yang diperjuangkan oleh serikat pekerja, sebagai berikut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, pemberian upah yang rendah, perselisihan hak pekerja dan hak cuti.

Berbagai upaya dilakukan oleh serikat pekerja, seperti mengadakan musyawarah, perundingan bipartit, mediasi, mogok kerja, negosiasi, advokasi dan menjadi wakil pekerja dalam pengadilan hubungan industrial. Oleh karena perjuangan hak-hak itu umumnya berkaitan dengan kesejahteraan pekerja maka aspek-aspek kesejahteraan pekerja yang selama ini diperjuangkan oleh serikat pekerja itu menurut review literatur di atas adalah upah yang layak agar menunjang penghidupan yang layak, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, hak cuti dan kesejahteraan keluarga mereka.

Dengan membaca berbagai macam literatur, penulis menemukan satu literatur dengan metode penelitian yang berbeda, yakni secara kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian tersebut kurang mendalam, sehingga penulis tidak bisa mendapatkan data secara detail terkait bagaimana upaya konkret dari serikat pekerja bagi pekerja yang ada di perusahaan terkait. Berbeda dengan penelitian dengan metode kualitatif yang hasil serta datanya jelas dan detail.

C.2. Kerangka Teori

Penulis akan memparkan terkait konsep apa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konsep terkait kesejahteraan pekerja.

a. Konsep Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Workers Social Security*)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja/JSTK (*workers social security*), dilansir dari Kertas Kerja Lembaga Penelitian SMERU, merupakan bentuk perlindungan yang diberikan bagi pekerja beserta keluarganya dari berbagai macam resiko pasar tenaga kerja. Berbagai macam resiko pasar tenaga kerja tersebut yakni resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia dan lainnya. Dengan demikian, pengertian

JSTK memiliki komponen utama “perlindungan” dan “risiko pasar tenaga kerja”. “Perlindungan” terkait dengan kata kerja “melindungi”, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata ini memiliki arti “menyelamatkan supaya terhindar dari bahaya”. Dengan demikian, kata “perlindungan” memiliki unsur “menyelamatkan” dan “bahaya”. Sedangkan risiko pasar tenaga kerja berkaitan dengan berbagai macam risiko pasar tenaga kerja, yakni risiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia. Pada penelitian penulis, risiko ini coba dikaji apakah juga terjadi.

Menurut Soepomo, dalam Sulaiman (2024), terdapat 3 jenis *worker protection*, yakni perlindungan ekonomi, sosial dan teknis. Sedangkan menurut Abdullah Sulaiman, terdapat 5 jenis *worker protection*, yakni perlindungan ekonomi, pekerja, perlindungan kesehatan, relasi antar pekerja dan kejelasan hukum. Penulis menggunakan perlindungan tenaga kerja dalam hal kesehatan, keselamatan kerja dan relasi antar pekerja untuk mempelajari apa yang dilakukan oleh SP PERKASA di PT Sarihusada Generasi Mahardika (SGM) karena menurut informasi awal tampaknya jenis-jenis perlindungan itu yang relevan. Penulis akan memperdalam upaya perlindungan tenaga kerja yang dilakukan oleh SP PERKASA sesuai dengan yang penulis temukan di lapangan, sebagaimana nanti penulis sampaikan pada Bab 3.

Sedangkan menurut De Stefano dan Aloisi (2019), perlindungan sosial tenaga kerja diperlukan karena adanya posisi yang tidak setara antara pekerja dan pemberi kerja sehingga membutuhkan sesuatu yang bisa menjadikan kedudukannya seimbang. Pekerja memiliki kedudukan yang lebih rendah dan lemah dibandingkan dengan pemberi kerja, sehingga pekerja memiliki kekuatan penuh atas pekerja (Sulaiman, 2024).

Pada penelitian ini, penulis mengacu pada konsep JSTK gabungan menurut Kertas Kerja SMERU, Soepomo dan Sulaiman

dikarenakan jenis-jenis perlindungan sosial tenaga kerja yang dipaparkan oleh ketiga sumber tersebut saling melengkapi dan cocok dengan data awal yang didapatkan oleh penulis.

b. Konsep Peran

Peran, menurut Biddle dan Thomas (1986), merupakan hal yang memberikan batasan terkait perilaku-perilaku yang diharapkan dari orang yang memegang kedudukan tertentu (dalam Tamaka, 2020). Biddle dan Thomas juga membagi teori peran menjadi 4 golongan yang menyangkut, orang yang ambil bagian dalam interaksi sosial, perilaku yang muncul karena adanya interaksi tersebut, kedudukan orang dalam perilaku dan kaitan orang dengan perilaku (Waropea, 2019). Berdasarkan pengertian ini maka peran memiliki 2 komponen pokok yakni perilaku dan kedudukan. Adapun perilaku menurut Miftah Thoha (dalam Arridho, 2022) merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya. Dengan demikian, perilaku memiliki unsur interaksi dan lingkungan. Sedangkan kedudukan adalah posisi seseorang dalam sebuah kelompok yang berhubungan dengan orang lain atau kelompok yang lebih besar (Taluke, 2021). Berdasarkan pengertian ini, kedudukan memiliki unsur posisi dan kelompok.

Sedangkan, menurut Soekanto (2002), peran merupakan sebuah status, yaitu jika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya pada kedudukan tertentu maka seseorang tersebut telah melakukan sebuah peranan. Pengertian lain peran, menurut Inancevich dan Donelly (2002), yakni ketika seseorang harus menjadi penghubung di antara 2 lingkungan (dalam Lantaeda, 2017). Dengan demikian, peran dilakukan untuk menghubungkan lingkungan satu dengan yang lain, tentu saja termasuk orang dalam lingkungan satu dengan orang dalam, lingkungan yang lain.

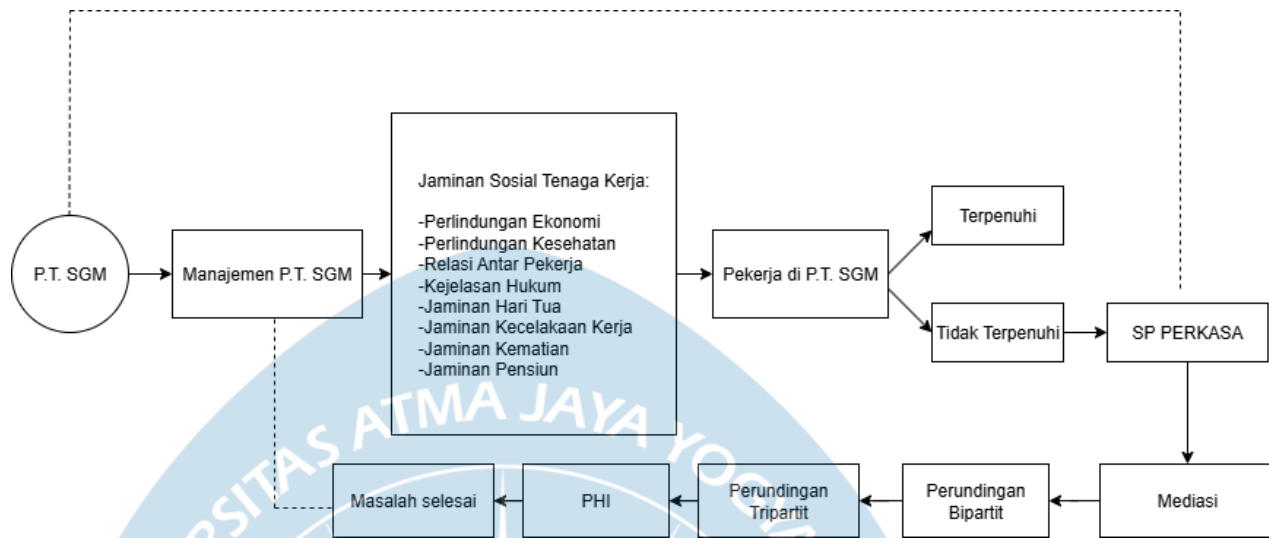
Penulis menggunakan konsep peran menurut Biddle dan Thomas yang didefinisikan sebagai batasan akan perilaku yang diharapkan dari orang yang memegang kedudukan tertentu.

Pemilihan pengertian ini dikarenakan adanya kesesuaian antara pengertian dengan data awal yang penulis dapatkan di lapangan.

Dalam penelitian ini, peran yang diteliti terkait peran sebuah organisasi pekerja, yakni serikat pekerja. Jenis peran yang penulis gunakan adalah jenis peran menurut Soekanto (2002) tentang peran aktif dikarenakan di dalam PT SGM, SP PERKASA hanya satu-satunya yang membantu pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, data awal yang diberikan oleh perwakilan SP PERKASA menunjukkan bahwa SP PERKASA merupakan SP yang aktif dan memiliki peran aktif dalam memperjuangkan berbagai macam tunjangan ketenagakerjaan bagi pekerja di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM). Peran-peran tersebut, antara lain, adalah menjadi mediator dan wakil pekerja. Mereka memperjuangkan jaminan sosial pekerja yang belum terpenuhinya karena memang inilah salah satu bentuk nyata dari nilai kemanusiaan yang dipegang.

Peran-peran tersebut dapat dilakukan oleh SP PERKASA karena SP PERKASA memiliki kedudukan atau posisi sebagai wakil pekerja di PT SGM. Dengan kedudukan yang dimiliki, memunculkan harapan atas perilaku-perilaku yang dapat dilakukan oleh SP PERKASA sebagai wadah bagi para pekerja di PT SGM. Harapan-harapan ini pastinya mencakup berbagai macam hal yang tentunya ada sangkut pautnya dengan pekerjaan, seperti upah, jaminan sosial atau lainnya.

C.3 Skema Kerangka Berpikir



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Berbagai bahan bacaan (2025)

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apa saja jaminan sosial ketenagakerjaan (*worker social security*) yang diurus oleh SP PERKASA di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)
2. Mengetahui peran pengurus SP PERKASA dalam pemenuhan aneka jaminan sosial ketenagakerjaan (*worker social security*) di PT Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM).

E. Sistematika Penulisan

Penulis membagi penelitian ini ke dalam empat bab, yakni bab satu tentang pendahuluan, bab dua tentang metode dan subjek penelitian, bab tiga tentang temuan dan pembahasan dan bab empat tentang kesimpulan. Dalam setiap bab mengandung isi yang berbeda-beda sesuai dengan judulnya.

Penulis mulai mengenalkan latar belakang topik penelitian pada bab satu. Selain berisi latar belakang topik penelitian, bab satu ini mencakup pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat, kerangka konseptual, tujuan penelitian dan diakhiri dengan sistem penulisan penelitian.

Kemudian pada bab dua, penulis memaparkan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian. Tidak hanya itu, dalam bab dua ini juga penulis menyampaikan jenis penelitian, informan terpilih, dan tabel operasionalisasi konsep yang berisi konsep dan pertanyaan-pertanyaan yang penulis gunakan saat melakukan wawancara. Setelah itu, pada bab ini juga dipaparkan terkait metode pengumpulan data, jenis data dan bagaimana penulis menganalisis data-data tersebut, kemudian ditutup dengan informasi terkait subjek yang diteliti.

Pada bab tiga yang berisi temuan dan pembahasan, penulis menguraikan hasil temuan yang penulis temukan selama melakukan pengumpulan data. Setelah hasil temuan itu diuraikan, penulis juga membahas hasil temuan itu dengan analisis yang telah penulis lakukan dengan model yang sudah penulis.

Pada bagian penutup atau kesimpulan di bab empat, penulis menuliskan inti dari hasil penelitian yang penulis lakukan. Hasil penelitian didapat dari analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dan diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat.

Setelah ditutup dengan penjelasan sistematika penulisan, penulis kemudian beralih ke bab 2 yang akan membahas terkait dengan metode penelitian serta deskripsi subjek penelitian yang penulis angkat. Penulis secara rinci akan menjelaskan bagaimana pengolahan data dilakukan sehingga jawaban yang ditampilkan dapat sesuai dengan rumusan masalah.