

# Studi Empiris Urgensi Serikat Pekerja Terhadap Independensi Hubungan Perusahaan dan Pekerja

Muhammad Riswan<sup>1</sup>, Rizkyansyah Ilman N<sup>2</sup>, M Ihsan Abireza<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

## Info Artikel

### Article history:

Received Januari, 2023

Revised Januari, 2023

Accepted Januari, 2023

### Kata Kunci:

Perusahaan, Pekerja, Serikat  
Pekerja, kompensasi

### Keywords:

Companies, Workers, Trade  
Unions, compensation

## ABSTRAK

Serikat pekerja adalah sekelompok pekerja yang bersatu untuk mempromosikan, melindungi, dan meningkatkan kepentingan sosial, ekonomi, dan politik anggotanya melalui aksi kolektif. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang dibentuk untuk membela nasib pekerja. Dalam dunia kerja ada dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Metode: Literatur review dilakukan berdasarkan issue, metodologi, persamaan dan proposal penelitian lanjutan. Dari 15 penelitian yang digunakan 10 diantaranya menggunakan metode penelitian kuantitatif, 1 penelitian menggunakan metode yuridis normative dan 4 yang lain menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian bahwa peran serikat pekerja adalah kapabilitas atau kemampuan serikat pekerja untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan 4 kepentingan, menyelesaikan perselisihan, sarana komunikasi informasi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Kehadiran beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan menunjukkan sikap demokratis buruh. Serikat pekerja harus mendukung pekerja daripada pemberi kerja, tetapi dukungan mereka harus objektif, terbuka, dan bertanggung jawab.

## ABSTRACT

A trade union is a group of workers united to promote, protect and enhance the social, economic and political interests of their members through collective action. Trade unions are workers' organizations formed to defend the fate of workers. In the world of work there are two parties, namely workers and employers. Methods: Literature review is carried out based on issues, methodologies, similarities and further research proposals. Of the 15 studies used, 10 of them used quantitative research methods, 1 study used normative juridical methods and 4 others used descriptive qualitative methods. The results of the study show that the role of trade unions is the capability of trade unions to provide protection, defend rights and interests, resolve disputes, provide information communication facilities and improve the welfare of workers and their families. The presence of several trade unions/labor unions in one company shows the democratic attitude of the workers. Unions must support workers rather than employers, but their support must be objective, open and accountable.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Name: Muhammad Riswan

Institution: Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

Email: [riswanpratama200@gmail.com](mailto:riswanpratama200@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kurniawan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Samudra (2014) menjelaskan kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Kompensasi wajib diserahkan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan ke dalam sistem membayar Acheampong. (2010).

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pengusaha merupakan kepentingan yang harus diperhatikan pengusaha karena serikat pekerja sebagai sarana komunikasi yang efektif, dan aspiratif dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan pekerja dan perusahaan dalam proses produksi, sarana protektif bagi pekerja, selain sarana penyampaian pesan mengenai kondisi perusahaan dan menjaga ketenangan kerja, motivator etos kerja serta sarana perjuangan

bagi nasib pekerja. Dalam usaha melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha, pemerintah telah mengundangkan berbagai peraturan perundangan yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja. Salah satu diantara acuan perundangan yang mengharuskan adanya Serikat Pekerja dalam perusahaan yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja. Serikat Pekerja adalah tempat mengadu para pekerja jika diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha. Serikat Pekerja inilah yang berperan melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Serikat Pekerja ini dipilih secara demokratis oleh pekerja di dalam perusahaan. Keberadaan Serikat Pekerja dalam perusahaan adalah dalam rangka mewujudkan hubungan Industrial, yaitu mewujudkan suatu hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja / buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia (Frans Magnis Suseno. 1999:73)

## 2. BAHAN DAN METODE

Pada sub bab ini membahas strategi dalam mencari jurnal untuk bahan literatur review mengaplikasikan dari beberapa data base jurnal, baik dari jurnal internasional maupun regional. Dalam melakukan pencarian data base, peneliti menyadari bahwa dalam menentukan sebuah substansi permasalahan harus memperhatikan batasan-batasan dalam masalah agar dapat menyesuaikan dengan judul jurnal.

Jurnal yang digunakan dalam literatur review ini di dapatkan melalui data base <http://googleshcoler.com><sup>1</sup>, <https://sinta.kemdikbud.com><sup>2</sup>, <https://academica.journal.com><sup>3</sup>, dan <https://www.icset.net><sup>4</sup>. Peneliti menggunakan kata kunci labour union, kompensasi, peran serikat pekerja dalam perusahaan. Dalam proses research referensi literature review mendapatkan 15.000 jurnal, yang kemudian di persempit kembali dengan rentang waktu 2014 sampai dengan 2021 dan mendapatkan 876 jurnal, temuan selanjutnya diurutkan dari yang terbaru. Mengenai pemilihan bahasa tidak dilakukan karena semuanya jurnal yang ditemukan telah menggunakan bahasa inggris dan Indonesia. yang mana hasil itu di sesuaikan kembali dengan outline dalam literature review.

Hal lain yang relevan yang penulis gunakan dalam mendapatkan jurnal tentang serikat pekerja dan hubungannya dengan perusahaan. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi permasalahan serikat pekerja.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 *Penekanan masalah yang di angkat dalam penelitian*

Pada penelitian Nabiyla Risfa Izzati (2017) tentang Improving Outsourcing System In Indonesia: Fixing The Gap Of Labour Regulation, Outsourcing atau alih daya merupakan salah satu permasalahan yang krusial dalam ranah hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sejak awal model hubungan kerja ini dilegalkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, muncul banyak perlawanan dan resistensi dari kalangan pekerja dan serikat pekerja karena dianggap merugikan posisi pekerja.

Kadek Agus Sudiarawan<sup>1</sup>, Putu Edgar Tanaya<sup>2</sup>, Kasandra Dyah Hapsari<sup>3</sup> (2021) tentang Termination of Employment-Based on Efficiency in Indonesian Company, Perselisihan Industri

didominasi oleh Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); satu dari alasannya adalah efisiensi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut hal tersebut perlu dikaji legalitas nya, prosedur, hak-hak karyawan dan pola Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tentang PHK melalui efisiensi perusahaan. Nindry Sulistya Widiastiana (2021) Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Subjek Hukum Dalam Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, mengulas tentang keberadaan Serikat Pekerja secara legal orang menurut UU Ketenagakerjaan Indonesia.

Pada penelitian Elifaz Eldy<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup>, Hari Susanta Nugraha<sup>3</sup> (2014) tentang Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp Pt Sai Apparel Industri, upah yang baik dan serikat pekerja yang berperan dengan baik. bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja serta pengaruh unjuk rasa terhadap kesejahteraan.

Sedangkan pada penelitian Djoko Heroe Soewono (2015) tentang Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan, Peran serikat pekerja dalam melindungi anggota dan keluarganya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan. Selain itu serikat pekerja bertindak sebagai pembuat perjanjian kerja bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja, disamping sebagai pelaksana serta penanggungjawab pemogokan. Rizky Putra Edry<sup>1</sup>, Aisyah Ayu Musyafah<sup>2</sup> (2019) tentang Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan Dalam Pola Usaha Kemitraan Antara Perusahaan Dengan Pekerja Rumahan, Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji jaminan hak-hak pekerja rumahan, penerapan pola usaha kemitraan pada pekerja rumahan dan dampaknya.

Yuhari Robingu (2005) tentang Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Adapun masalah yang diangkat dalam jurnal ini adalah bagaimana peran Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Rusmawati Said (2015) tentang *The Role of Labour Standards in Shaping Migration: The ASEAN Perspectives*, peran standar ketenagakerjaan dalam menjelaskan pola arus migrasi bilateral di ASEAN; dan dilatarbelakangi oleh target Cetak Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN yang bertujuan untuk mendorong arus bebas tenaga kerja terampil di daerah. Agustinus Supriyanto<sup>1</sup>, Muhammad Al Aula<sup>2</sup>, Sandradini Febri A.D.<sup>3</sup> (2016) tentang Eksistensi Serikat Buruh di Jawa Tengah Berdasarkan Konvensi Kebebasan Berserikat, penelitian ini mencocokkan kesesuaian antara *das sollen* dan *das sein*. Dengan kata lain yang akan di teliti apakah *das sein* sesuai dengan *das sollen*. Dodi Prasada<sup>1</sup>, Denok Sunarsi<sup>2</sup>, Arga Teriyan<sup>3</sup> (2018) tentang Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic di Jakarta, Adakah pengaruh antara etos kerja terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta, Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta, Adakah pengaruh secara simultan antara etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta.

### ***3.2 Langkah penelitian dan metode penelitian yang digunakan***

Penelitian Nabiyla Risfa Izzati (2017), Hazril Izwar Ibrahim (2), Kadek Agus Sudiarawan<sup>1</sup>, Putu Edgar Tanaya<sup>2</sup>, Kasandra Dyah Hapsari<sup>3</sup> (2021), Elifaz Eldy<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup>, Hari Susanta Nugraha<sup>3</sup> (2014), Djoko Heroe Soewono (2015), Rizky Putra Edry<sup>1</sup>, Aisyah Ayu Musyafah<sup>2</sup> (2019), Yuhari Robingu (2005), Agustinus Supriyanto<sup>1</sup>, Muhammad Al Aula<sup>2</sup>, Sandradini Febri A.D.<sup>3</sup> (2016), memilih desain penelitian studi deskriptif korelatif dan dua diantaranya menggunakan pendekatan cross sectional dengan alat pengumpulan data kuesioner. Untuk melakukan penelitian juga

menggunakan pendekatan cross sectional dalam penelitian ini. Untuk keseluruhan penelitian yang memiliki dua variable serta menggunakan desain studi korelatif secara garis besar menggunakan analisis bivariant walaupun setiap variable akan dijabarkan secara detail untuk menjabarkan hubungan maupun pengaruh antar kedua variable.

Penelitian Nabiyla Risfa Izzati (2017), Nindry Sulistya Widiastiana (2021), Rusmawati Said (2015), Dodi Prasada<sup>1</sup>, Denok Sunarsi<sup>2</sup>, Arga Teriyan<sup>3</sup> (2018), menggunakan desain penelitian yang sama yaitu qualitative studi dimana Nabiyla Risfa Izzati dan Nindry Sulistya Widiastiana menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data baik itu memiliki Skala yang sudah terstandar atau hasil analisis sendiri sedangkan Dodi Prasada<sup>1</sup>, Denok Sunarsi<sup>2</sup>, Arga Teriyan<sup>3</sup> (2018) interview digunakan sebagai alat pengumpulan data. penulisannya menggunakan metodologi kualitatif. David Williams berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data dalam setting yang alami dengan menggunakan metode alami, dan dilakukan oleh orang yang tertarik secara alami atau peneliti.

Agisa Tri Handias<sup>1</sup>, Muhamad Azhar<sup>2</sup> (2020) Metode yuridis normatif digunakan sebagai metode penelitian ini. Metode yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap bahan referensi buku atau dari sekunder datanya, (Soekanto, 2014). Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Sedangkan penelitian ini menggunakan deskriptif analitik sebagai spesifikasi penelitian. Ini adalah sebuah bahan referensi penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis masalah secara deskripsi.

### ***3.3 Analisis korelasi persamaan dan perbedaan dari setiap penelitian***

Keberadaan serikat pekerja di perusahaan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ini merupakan hasil tindak lanjut pemerintah meratifikasi ketentuan Konvensi ILO atau International Labor Organization No. 98 mengenai "Dasar berlakunya hak untuk berorganisasi dan benmding bersama". Pentingnya keberadaan serikat pekerja bagi pekerja, dahulu telah diakui dalam Pasal 29 Undang Undang Dasar Sementara 1950, ditegaskan bahwa setiap orang berhak mendirikan serikat pekerja dan masuk kedalamnya untuk melindungi dan untuk memperjuangkan

kepentingannya. Pada Pasal 28 e ayat (3) UUD 1945 ditegaskan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat, Yuhari Robingu (2005), hal ini menguatkan pula dengan penelitian Agustinus Supriyanto<sup>1</sup>, Muhammad Al Aula<sup>2</sup>, Sandradini Febri A.D.<sup>3</sup> (2016) yang menyatakan berdasarkan UU serikat buruh tersebut di katakana bahwa setiap buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh, serikat buruh tersebut di bentuk atas kehendak bebas buruh tanpa tekanan dan campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun. Dalam undang-undang serikat buruh, ketentuan mengenai kebebasan berserikat bagi buruh secara normative telah sesuai dengan konvensi kebebasan berserikat.

Kemudian pada penelitian selanjutnya membahas peranan serikat pekerja dalam menyampaikan aspirasi, serta upaya memperjuangkan kesejahteraan kesehatan, keselamatan kerja mempunyai makna signifikan. Model negosiasi dalam upaya mencapai mufakat lebih diutamakan. Serikat pekerja tingkat cabang berperan aktif sebagai pendampingan (advokasi- stakeholders) serta peran pemerintah selaku mediator memberi makna positif dalam rangka penegakan hukum, walaupun serikat pekerja menyadari adanya kendala maupun tantangan yang selalu menghadangnya. Namun demikian kontribusi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi dan peranan untuk membangun jalinan hubungan kerja yang kondusif serta proporsional memberi warna tersendiri dalam pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan. Djoko Heroe Soewono

(2015). Akan menjadi sebuah permasalahan ketika sebuah peran dan fungsi serikat pekerja ini tidak di penuhi hak-hak dan kewajiban nya, kemudian studi kasus tentang pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja ada kesinambungan dengan penelitian Rizky Putra Edry<sup>1</sup>, Aisyah Ayu Musyafah<sup>2</sup> (2019), terdapat hubungan kerja antara pekerja rumahan dengan perusahaan meskipun diklaim oleh perusahaan sebagai hubungan kemitraan. Dengan demikian, hak-hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjadi hak- hak dari pekerja rumahan. Penerapan pola usaha kemitraan tersebut juga berdampak pada terlanggar nya hak-hak pekerja rumahan, yaitu: (1) Terjadinya diskriminasi kepada pekerja rumahan dalam hubungan kerja; (2) Tidak disediakannya jaminan sosial oleh perusahaan, (3) Rendahnya upah bahkan kurang dari setengah jumlah UMK sementara jam kerja relatif sama, dan (4) Tidak adanya jaminan K3. Artinya, telah terjadi pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga pengabaian mandat UUD NRI 1945. Untuk itu, dalam rangka pemenuhan hak-hak pekerja rumahan dengan didasari justice as fairness dan penafsiran sistematis atas Undang-Undang Ketenagakerjaan, diperlukan mobilisasi hukum ketenagakerjaan. Dengan merujuk kepada Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, instansi yang bertanggungjawab dalam urusan ketenagakerjaan harus melakukan legal intelligence sebagaimana dimaksud Donald J. Black. Dengan demikian, diskriminasi pemenuhan hak-hak pekerja rumahan yang selama ini terjadi kepada pekerja rumahan dapat diatasi. Namun fakta nya Indonesia tentang pemenuhan hak dan kewajiban pekerja masih di rasa kurang, demikian pada penelitian Yusman<sup>1</sup>, Annissa Rezki<sup>2</sup>, Nur Rohim Yunus<sup>3</sup> (2021), alam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menyelenggarakan bekerja sesuai dengan kewajibannya. Selain berkewajiban menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, salurkan aspirasi secara demokratis mengembangkan keterampilan dan keahlian serta ikut serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya, namun yang terjadi saat ini beberapa serikat pekerja yang ada di Indonesia belum sepenuhnya mendapatkan hak dan kewajibannya.

Serikat pekerja dan perusahaan memiliki komunikasi tentang regulasi permasalahan, namun perusahaan juga mempunyai hak atas dasar pemenuhan kewajiban bagi pekerja, yang mana kewajiban ini bisa berupa tunjangan ataupun kompensasi. I Gede Mahendrawan<sup>1</sup> Ayu Desi Indrawati<sup>2</sup> (2015), Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting.

Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada yang memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Regulasi mekanisme urgensi penyelesaian hubungan industrial untuk mendukung iklim usaha yang berkeadilan bagi pekerja, Agisa Tri Handias<sup>1</sup>, Muhamad Azhar<sup>2</sup> (2020). hubungan kerja yang berjalan tanpa keseimbangan antara tanggung jawab dan hak dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Sebagai konsekuensi dari masuknya bisnis iklim persaingan, menyebabkan para pengusaha mencari cara bagaimana memaksimalkan hasil:

Tabel.1. Literatur review

No	Penulis	Judul	Metode	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Yusman <sup>1</sup> , Annissa Rezki <sup>2</sup> , Nur Rohim Yunus <sup>3</sup>	The Role of Workers Unions in the Effort to Fight for the Rights and Obligations of Workers in Companies Declared Bankrupt In Indonesia	Kuantitatif	penelitian meliputi penelitian tentang asas-asas hukum, penelitian tentang sistematika hukum, penelitian tentang tingkat sinkronisasi vertikal dan horizontal, hukum perbandingan, dan sejarah hukum.	Kehadiran beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan menunjukkan sikap demokratis buruh. Serikat pekerja harus mendukung pekerja daripada pemberi kerja, tetapi dukungan mereka harus objektif, terbuka, dan bertanggung jawab.
2	Nabiyla Izzati	Risfa Improving Outsourcing System in Indonesia: Fixing The Gap Of Labour Regulation	kualitatif	Outsourcing atau alih daya merupakan salah satu permasalahan yang krusial dalam ranah hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sejak awal model hubungan kerja ini dilegalkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, muncul banyak perlawanan dan resistensi dari kalangan pekerja dan serikat pekerja karena dianggap merugikan posisi pekerja.	para pekerja dan serikat pekerja selalu menentang sistem ini karena peraturan yang berlaku saat ini merugikan pekerja. Tidak adanya persamaan hak pada dasarnya akar penyebab masalah. Para pekerja terutama menolak sistem outsourcing karena peraturan tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi mereka. Di Faktanya, karyawan Outsourcing mendapatkan lebih sedikit hak dan

menerima upah lebih sedikit, bahkan untuk bobot pekerjaan yang sama. Kondisi tersebut diperparah sejak Indonesia peraturan outsourcing tidak mengatur secara ketat

3	Hazril Izwar Ibrahim	Running on Parallel Tracks? Analysing the Effects of Linking Labour Standards to Internasional Trade	Kuantitatif	Meninjau argumen yang mendukung dan menentang hubungan kerja standar dengan agenda perdagangan internasional. Upaya dalam menghubungkan standar perburuhan dan perdagangan negosiasi di Belahan Barat dan kawasan ASEAN	Standar perburuhan telah terbukti menjadi salah satu yang paling kontroversial dari kebijakan dalam negeri yang dipertimbangkan untuk dimasukkan ke dalam WTO. Terlepas dari "hubungan perdagangan" praktik pasar tenaga kerja, kasus standar perburuhan internasional yang dimediasi oleh WTO adalah akhirnya bermasalah. Bagi mereka yang tujuannya adalah untuk melindungi upah pekerja berketerampilan rendah di negara berpenghasilan tinggi dari persaingan impor, tampaknya tidak mungkin bahwa
---	----------------------	--	-------------	---	--

perdagangan adalah yang utama faktor yang menyebabkan stagnannya upah pekerja berketerampilan rendah dalam beberapa dekade terakhir

4	Agisa Handias <sup>1</sup> , Muhamad Azhar <sup>2</sup>	Tri	The Urgency of Mechanism of Industrial Relation's Settlement to Support the Business Climate that Equitable for Workers	Yuridis normatif	mengetahui hal hubungan industrial yang berkaitan dengan iklim persaingan usaha, dan untuk mengetahui mekanisme penyelesaian konflik hubungan industrial berdasarkan peraturan nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian masalah hubungan industrial.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak pekerjaan masalah itu lebih rumit. Oleh karena itu, masalah perburuhan harus dilihat sebagai masalah industri masalah hubungan. Hal ini juga merupakan konsekuensi dari Indonesia sebagai Negara Kesejahteraan dimana negara harus mengambil bagian dalam setiap bagian dari kehidupan sosial. Ini berarti bahwa Negara memiliki peran penting untuk memecahkan masalah hubungan industrial.
---	---	-----	---	------------------	---	--

---

5	Kadek Agus Sudiarawan <sup>1</sup> , Putu Edgar Tanaya <sup>2</sup> , Kasandra Dyah Hapsari <sup>3</sup>	Termination of Employment- Based on Efficiency in Indonesian Company	Kuantitatif	Perselisihan Industri didominasi oleh Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); satu dari alasannya adalah efisiensi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut hal tersebut perlu dikaji legalitasnya, prosedur, hak-hak karyawan dan pola penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tentang PHK melalui efisiensi perusahaan.	kesimpulan. Pertama, Pemutusan Hubungan Kerja harus didasarkan pada: alasan yang sah menurut hukum. Kedua, Pemutusan Ketenagakerjaan karena efisiensi perusahaan hanya dapat dilakukan dengan syarat perusahaan ditutup secara permanen. Ketiga, dalam hal pemutusan hubungan kerja untuk efisiensi perusahaan, perusahaan harus memperhatikan karyawan hak berupa ganti rugi berdasarkan pertimbangan upah dan masa kerja karyawan pekerjaan. Keempat, pola Perselisihan Industrial Resolusi yang dapat diambil oleh para pihak adalah bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.
---	--	--	-------------	--	---

---

6	Nindry Sulistya Widiastiana	Eksistensi Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Subjek Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	Serikat	Kualitatif	Mengulas tentang keberadaan Serikat Pekerja secara legal orang menurut UU Ketenagakerjaan Indonesia.	Kesimpulannya menunjukkan bahwa Serikat Pekerja dapat dikategorikan sebagai badan hukum, karena dapat memegang hak dan kewajiban. Juga, itu bisa disebut sebagai rechtepersoon. Dia memenuhi karakteristik dan persyaratan sebagai badan hukum dan rechteperson, meskipun Undang-Undang/Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia tidak secara eksplisit menetapkan itu.
7	Elifaz Eldy <sup>1</sup> , Ari Pradhanawati <sup>2</sup> , Hari Susanta Nugraha <sup>3</sup>	Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp Pt Sai Apparel Industries	Upah,	Kuantitatif	upah yang baik dan serikat pekerja yang berperan dengan baik. bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja serta pengaruh unjuk rasa terhadap kesejahteraan	Berdasarkan kesimpulan maka perusahaan perlu untuk menambah jumlah kompensasi dalam bentuk tunjangan. Serikat pekerja perlu meningkatkan peran untuk menjadi pusat informasi bagi pekerja. Selain itu pemerintah perlu mengkaji kebijakan upah minimum yang selama ini berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang

8	Djoko Heroe Soewono	Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan	Kuantitatif	Peran serikat pekerja dalam melindungi anggota dan keluarganya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan. Selain itu serikat pekerja bertindak sebagai pembuat perjanjian kerja bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja, disamping sebagai pelaksana serta penanggungjawab pemogokan	peranan serikat pekerja dalam menyampaikan aspirasi, serta upaya memperjuangkan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja mempunyai makna signifikan. Model negosiasi dalam upaya mencapai mufakat lebih diutamakan. Serikat pekerja tingkat cabang berperan aktif sebagai pendampingan (advokasi-stakeholders) serta peran pemerintah selaku mediator memberi makna positif dalam rangka penegakan hukum, walaupun serikat pekerja menyadari adanya kendala maupun tantangan yang selalu menghadangnya. Namun demikian kontribusi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi dan peranan untuk membangun jalinan hubungan kerja yang kondusif serta proporsional memberi warna
---	------------------------	--	-------------	---	--

tersendiri dalam pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan.

9	Mumuh Mulyana	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Kuantitatif	Penelitian menjelaskan pertanyaan untuk (1) Jabatan Karier di Bisnis Ritel (2) Pekerjaan dan Fungsi Sumber Daya Manusia di Bisnis Ritel (3) Hambatan dalam Proses Layanan dan Solusinya.	Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam bisnis ritel, sebab setiap karyawan memainkan peran atau bagian yang penting dalam melaksanakan fungsi pekerjaan dengan baik. Permasalahan strategis yang muncul dalam pengelolaan SDM Ritel antara lain: Bentuk struktur organisasi yang harus mampu membagi tanggung jawab dan otoritas dalam melaksanakan tugas pada bisnis unit beserta orang-orangnya, harus mengkoordinasikan aktifitas berbagai departemen dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja ke arah tujuan keberhasilan perusahaan, adanya Program yang digunakan untuk
---	---------------	---	-------------	--	--

membangun komitmen karyawan dan mempertahankan nilai-nilai SDM.

10	Rizky Putra Edry1, Aisyah Ayu Musyafah2	Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan Dalam Pola Usaha Kemitraan Antara Perusahaan Dengan Pekerja Rumah	Kuantitatif	Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji jaminan hak-hak pekerja rumahan, penerapan pola usaha kemitraan pada pekerja rumahan dan dampaknya	Praktik pola usaha kemitraan yang digunakan oleh PT Ara Shoes Indonesia kepada pekerja rumahan tidak memiliki dasar hukum karena tidak memenuhi kriteria kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Kemudian, upaya PT Ara Shoes Indonesia untuk membuat perjanjian kemitraan dengan pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai misbruik van omstandigheid arena menyalahgunakan keadaan, dalam hal ini keunggulan ekonomi. Selain itu, tidak terdapat substansi kemitraan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kemitraan antara PT Ara Shoes Indonesia
----	--	---	-------------	---	---

dengan pekerja rumahan karena pekerja rumahan berada dalam posisi subordinat terhadap perusahaan.

11	I Gede Mahendrawan <sup>1</sup> Ayu Desi Indrawati <sup>2</sup>	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar	Kuantitatif	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Panca Dewata Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 47 orang karyawan.	Hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja
12	Yuhari Robingu	Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kuantitatif	Adapun masalah yang diangkat dalam jurnal ini adalah bagaimana peran Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam penyelesaian	disimpulkan bahwa serikat pekerja adalah sebagai pihak yang mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan penyisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak

				perselisihan hubungan industrial?	memenuhi si perjanjian tersebut, atau menyalahi ketentuan hukum, sedang perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi pekerja dituntutkan kepada pengusaha.
13	Rusmawati Said	The Role of Labour Standards in Shaping Migration: The ASEAN Perspectives	Kualitatif	Peran standar ketenagakerjaan dalam menjelaskan pola arus migrasi bilateral di ASEAN; dan dilatarbelakangi oleh target Cetak Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN yang bertujuan untuk mendorong arus bebas tenaga kerja terampil di daerah.	hasilnya menunjukkan bahwa standar tenaga kerja yang lebih baik meningkatkan migrasi bilateral mengalir di antara negara-negara yang dipilih dalam analisis. Meskipun demikian, migrasi meningkat ketika ada lebih banyak kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan, yang menyiratkan bahwa kondisi kerja yang lebih baik tidak menarik pekerja untuk pindah. Itu Temuan menunjukkan bahwa pemerintah harus meninjau dan meningkatkan kebijakan ketenagakerjaan yang ada untuk

						menarik imigran, terutama mereka yang berketerampilan tinggi.
14	Agustinus Supriyanto1, Muhammad Al Aula2, Sandradini Febri A.D.3	Eksistensi Serikat Buruh Di Jawa Tengah Berdasarkan Konvensi Kebebasan Berserikat	Serikat	Kuantitatif	Penelitian ini mencocokkan kesesuaian antara das sollen dan das sein. Dengan kata lain yang akan diteliti apakah das sein sesuai dengan das sollen.	konvensi kebebasan berserikat bagi buruh sudah dilaksanakan di Jawa Tengah, namun kesimpangsiuran terjadi di tingkat grassroot. Hal ini disebabkan karena pemahaman para pejabat di kantor yang menangani masalah ketenagakerjaan masih belum maksimal. Otoritas pemerintah kota atau kabupaten, sebagai akibat otonomi daerah, memperparah situasi tersebut karena penempatan pegawai ketenagakerjaan dengan keahlian tertentu kurang dipahami. Penempatan hanya didasarkan pada jenjang kepangkatan bukan didasarkan pada keahlian.

15	Dodi Prasada <sup>1</sup> , Denok Sunarsi <sup>2</sup> , Arga Teriyan <sup>3</sup>	Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic di Jakarta	Kualitatif	1. Adakah pengaruh antara etos kerja terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta? 2. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta? 3. Adakah pengaruh secara simultan antara etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta?	Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 54,2%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} >$ $t_{tabel}$ atau ( $7,918 >$ $2,006$ ). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} >$ $t_{tabel}$ atau ( $6,356 >$ $2,006$ ). Etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan persamaan regresi $Y = 8,221 +$ $0,435X_1 + 0,363X_2$
----	---	--	------------	---	--

**4. KESIMPULAN**

Dari hasil literature review 15 jurnal, secara umum tujuan pembentukan serikat pekerja untuk mempromosikan kepentingan-kepentingan anggota dan kelangsungan hidup dari serikat pekerja serta mempertahankan atau meningkatkan dukungan pekerja dengan menyediakan kebutuhan mereka antara lain memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Menurut Budiarti (2008:4), peran serikat pekerja adalah kapabilitas atau kemampuan serikat pekerja untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan 4 kepentingan, menyelesaikan perselisihan, sarana komunikasi informasi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Kehadiran beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan menunjukkan sikap demokratis buruh. Serikat pekerja harus mendukung pekerja daripada pemberi kerja, tetapi dukungan mereka harus objektif, terbuka, dan bertanggung jawab.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Yusman, Rezki,A.,Yunus, N.R. ( 2021 ). The Role of Workers Unions in the Effort to Fight for the Rights and Obligations of Workers in Companies Declared Bankrupt In Indonesia. JOURNAL OF LEGAL RESERCH. Volume 3, Issue 2
- Izzati, N.R. (2017). Improving Outsourcing System In Indonesia: Fixing The Gap Of Labour Regulation. Faculty of Law Universitas Gadjah Mada. Vol 29, No 3. doi <https://doi.org/1022146/jmh.28373>
- Ibrahim, H.I. (2017). Running on Parallel Tracks? Analysing the Effects of Linking Labour Standards to International Trade. Jurnal Kemanusiaan Universitas Teknologi Malaysia. Vol 10. No 1.
- Handidas, A, T., Azhar, M. (2020). The Urgency Mechanism of Industrial Relation's Settlement to Support the Business Climate that Equitable for Workers. Jurnal Hukum Prasada, 7(2), 66-72. doi: <https://doi.org/10.22225/jhp.7.2.2116.66-72>
- Sudiarawan, K.A., Tanaya, P.E., Hapsari, K.D. (2020). Termination of Employment-Based on Efficiency in Indonesian Company. FIAT Justisia. Vol 15, Number 1. doi: <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v15no1.2015>
- Widiastiana, N.S. (2021). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Subjek Hukum Dalam Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau: Vol. 10, No. 1
- Eldy, E., Pradhanawati, A., Nugraha, H.S. (2014). Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp Pt Sai Apparel Industries. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 3, no. 3
- Soewono, D.H. (2019). Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan. Jurnal Hukum Unik Kediri. Vol 21. No 1
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jurnal Ilmiah Ranggagading. Volume 10 No. 2 : 164 - 170
- Edry, R.P., Musyafah, A.A. (2019). Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan Dalam Pola Usaha Kemitraan Antara Perusahaan Dengan Pekerja Rumahan. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Volume 1, Nomor 2
- Mahendrawan, I.G., Indrawati, A.D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11 : 3936-3961
- Robingu, Y. (2005). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jurnal perspektif. Volume X No.1
- Said, R. (2015). The Role of Labour Standards in Shaping Migration: The ASEAN Perspectives. Jurnal Ekonomi Malaysia 49(2) : 3 - 15. doi: <http://dx.doi.org/10.17576/JEM-2015-4902-01>
- Supriyanto, A., Aula, M.A., Febri, S. (2002). Eksistensi Serikat Buruh Di Jawa Tengah Berdasarkan Konvensi Kebebasan Berserikat. Mimbar Hukum Universitas Gadjah Madha. Vol 10. No 42
- Prasada, D., Sunarsi, D., Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia-scopus. Vol 4. No 1. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787>