

**SKRIPSI**

**PERAN SERIKAT PEKERJA NASIONAL DALAM MENINGKATKAN  
KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH MENURUT UNDANG-  
UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT  
PEKERJA/SERIKAT BURUH  
(Studi di Serikat Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat)**

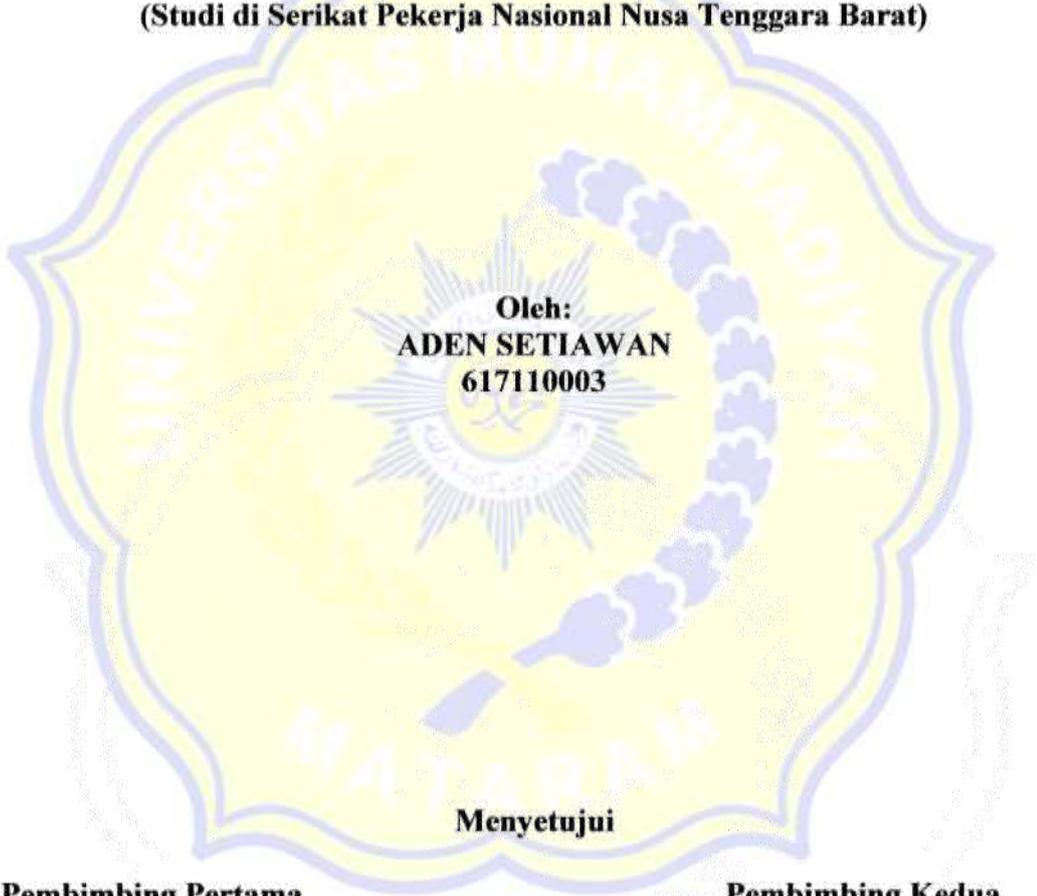


**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
MATARAM  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**PERAN SERIKAT PEKERJA NASIONAL DALAM MENINGKATKAN  
KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH MENURUT UNDANG-  
UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT  
PEKERJA/SERIKAT BURUH  
(Studi di Serikat Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat)**



**Oleh:  
ADEN SETIAWAN  
617110003**

**Menyetujui**

**Pembimbing Pertama**



**Dr. Nurjannah S, SH., MH**  
**NIDN. 0804098301**

**Pembimbing Kedua**



**Edi Yanto, SH., M.H**  
**NIDN. 0809058503**

**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI**

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH  
TIM PENGUJI**

**PADA HARI SABTU 5 FEBRUARI 2022**

**Oleh**

**DEWAN PENGUJI**

**Ketua**  
**Dr. Lelisari, S.H., M.H**  
**NIDN. 0803128203**

  
\_\_\_\_\_

**Anggota I**  
**Dr. Nurjannah S, SH., MH**  
**NIDN. 0804098301**

  
\_\_\_\_\_

**Anggota II**  
**Edi Yanto, SH., M.H**  
**NIDN. 0809058503**

  
\_\_\_\_\_

**Mengetahui:**  
**Fakultas Hukum**  
**Universitas Muhammadiyah Mataram**  
**Dekan,**



**Rena Aminwara, SH., M.Si**  
**NIDN. 0828096301**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aden Setiawan

NIM : 617110003

Alamat : Mataram

Bahwa skripsi yang berjudul **“Peran Serikat Pekerja Nasional Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi di Serikat Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat)”**. Adalah benar hasil karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat), maka Gelar Sarjana Hukum yang saya sandang, dapat dicabut kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya penuh rasa tanggungjawab atas segala akibat hukum

Mataram, Januari 2022  
Yang membuat pernyataan,



**ADEN SETIAWAN**  
**617110003**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A: Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aden Setiawan  
NIM : 617110003  
Tempat/Tgl Lahir : Dompu, 21 Juli 1996  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Fakultas Hukum  
No. Hp : 085238872567  
Email : adensetiawan@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

Peran Serikat Pekerja Nasional dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi di Serikat Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 375

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

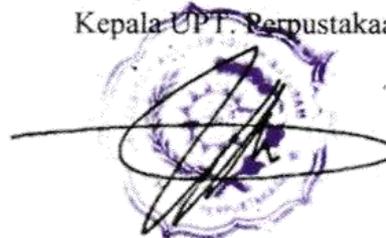
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, Selasa, 08 Maret 2022  
Penulis



Aden Setiawan  
NIM. 617110003

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

\*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aden Setiawan  
 NIM : 617110003  
 Tempat/Tgl Lahir : Dompu, 21 Juli 1996  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 Fakultas : Hukum  
 No. Hp/Email : 085 238 872 567  
 Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis  .....

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah, saya berjudul:

Peran Serikat Pekerja Nasional dalam Meningkatkan Kesejahteraan  
 Pekerja / Buruh Menurut Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000  
 Tentang Serikat pekerja / serikat buruh ( studi di Serikat  
 Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat )

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, Selasa, 08 - 03 2022

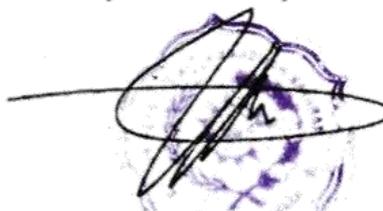
Penulis



Aden Setiawan  
 NIM. 617110003

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
 NIDN. 0802048904

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Jangan jadikan pendidikan sebagai alat untuk mendapatkan harta, demi memperoleh uang untuk memperkaya dirimu. Belajarlah supaya tidak menjadi orang bodoh dan dibodohi oleh orang”*

### PERSEMBAHAN

Bimillahirrahmanirrahim...

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih, lagi maha penyayang. Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur kepada sang Maha Kuasa dengan segala kerendahan hati, sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku dan kakakku atas do'a, kasih sayang dan pengorbanannya selama ini dalam mengiringi langkahku, sehingga anaknda dapat menjadi seperti ini.
2. Semua keluarga yang selalu sabar mendampingiku selama ini.
3. Teman-teman seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Terimakasih banyak buat pembimbing I dan pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Almamater tercinta UM Mataram.

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul, **“Peran Serikat Pekerja Nasional Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi di Serikat Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat)”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat, untuk mencapai gelar Sarjana Hukum Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum UMMAT, sebagai ujian akhir program Studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. Shalawat serta salam tak lupa penyusun hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi penuntun bagi umat Islam.

Penyusun menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari peran, bantuan dan dorongan yang diberikan berbagai pihak kepada penyusun. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini penyusun ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Ghani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, SH., M.S.i, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Anies Prima Dewi. SH., MH selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

5. Ibu Dr. Nurjannah S., SH., MH selaku Pembimbing Pertama.
6. Bapak Edi Yanto, SH., M.H selaku Pembimbing Kedua.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta jajaran Staf Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan motivasi kepada penyusun.

Dengan kerendahan hati penyusun menerima kritik dan saran yang membangun, sehingga dapat memperbaiki semua kekurangan yang ada dalam penulisan hukum ini. Semoga penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi pembaca semua.

Mataram, Januari 2022  
Penyusun

**ADEN SETIAWAN**  
**617110003**

**ABSTRAK**

**PERAN SERIKAT PEKERJA NASIONAL DALAM MENINGKATKAN  
KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH MENURUT UNDANG-  
UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT  
PEKERJA/SERIKAT BURUH  
(Studi di Serikat Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat)**

**Oleh :  
ADEN SETIAWAN  
617110003**

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Serikat Pekerja Nasional dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan peran serikat pekerja nasional di Nusa Tenggara Barat (NTB) dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif empiris dengan metode pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Sedangkan tehnik analisis bahan hukum yaitu deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran serikat pekerja nasional dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat diantaranya Adalah sebagai pembuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan, Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Efektifitas pelaksanaan peran Serikat Pekerja Nasional di Nusa Tenggara Barat (NTB) dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh adalah memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak-hak pekerja serta meningkatkan kesejahteraan yang layak. Adanya serikat pekerja ini sangat bermanfaat bagi pekerja, karena serikat pekerja selalu berusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja.

***Kata kunci: Serikat Pekerja Nasional, Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh***

## ABSTRACT

### THE ROLE OF NATIONAL WORK UNIONS IN IMPROVING THE WELFARE OF WORKERS/LAWERS ACCORDING TO THE LAW LAW NUMBER 21 YEAR 2000 CONCERNING WORK UNIONS/UNIONS (Study at the West Nusa Tenggara National Trade Union)

By :  
**ADEN SETIAWAN**  
617110003

A trade union/labor union is an organization formed from, by, and for workers/laborers both in the company and outside the company, which is unrestricted, open, independent, democratic, and responsible for fighting for, defending, and protecting the rights and interests of workers/laborers. The purpose of this study is to determine the role of the National Trade Union in improving the welfare of workers/laborers in accordance with Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions, and the effectiveness of the role of the national trade union in improving the welfare of workers/laborers in West Nusa Tenggara (NTB). Empirical normative research was used, with data collection methods including interviews and documentation. The method of assessing legal materials, on the other hand, is descriptive qualitative. According to Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions, national trade unions' role in improving the welfare of workers/laborers includes, among other things, making collective labor agreements with employers and representing workers/laborers in cooperation institutions in the field of human resources. As a way of directing aspirations in the battle for workers' rights and interests and as a means of establishing harmonious and equitable labor relations under applicable laws and regulations. The effectiveness of the National Labor Union's role in promoting the welfare of employees/laborers in West Nusa Tenggara (NTB) is to provide protection and defense of workers' rights and encourage proper welfare. Employees benefit significantly from the existence of this organization because the union strives to safeguard workers at all times.

**Keywords: National Labor Union, Improving the Welfare of Workers/Labourers**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....	iii
PENYATAAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	v
PERNYATAAN BERSEDIA PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Orisinalitas Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Serikat Pekerja .....	18
1. Pengertian Serikat Pekerja.....	18
2. Tujuan dan Sifat Berdirinya Serikat Pekerja .....	20
3. Peran dan Fungsi Serikat Pekerja .....	21
4. Pembentukan Serikat Pekerja .....	23
5. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja .....	24
6. Hal-Hal yang Diperjuangkan Serikat Pekerja .....	25
B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh.....	26
1. Pengertian Pekerja/Buruh .....	26
2. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	27
C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	29

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan .....	29
2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan .....	32
3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Metode Pendekatan.....	36
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum atau Data.....	36
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	38
E. Analisa Data Dan Bahan Hukum.....	39
F. Jadwal Penelitian .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Peran Serikat Pekerja Nasional Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/ Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh .....	41
B. Efektifitas Pelaksanaan Peran Serikat Pekerja Nasional di Nusa Tenggara Barat (NTB) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/ Buruh .....	64
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang berkumpul untuk mencapai tujuan bersama seperti upah, jam kerja, dan kondisi kerja. Sebuah organisasi dapat terdiri dari pekerja individu, profesional, mantan pekerja, atau pengangguran. Selama 300 tahun terakhir, banyak serikat pekerja dan pekerja telah berkembang menjadi bentuk yang berbeda dan telah dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi dan politik. Tujuan dan kegiatan serikat pekerja sebagai wadah perjuangan karyawan perusahaan beragam. Dalam hal serikat pekerja, visi dan misi mereka dijabarkan secara jelas dalam Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Pekerja No. 21 Tahun 2000, yang diuraikan di bawah ini. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja di dalam dan di luar perusahaan, bebas, terbuka, mandiri, demokratis, memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja, pekerja dan miliknya. Gerakan serikat kerja dapat mendorong produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja beserta seluruh keluarganya. Jelaslah bahwa peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya sebagai tujuan utama keberadaan serikat pekerja.<sup>1</sup>

Bagi pekerja, posisi rentan ini membutuhkan tempat di mana mereka dapat tumbuh dengan kuat. Forum merupakan implementasi dari hak berorganisasi dalam serikat pekerja. Tujuan dibentuknya serikat pekerja

---

<sup>1</sup>Kertonegoro. *Gerakan Serikat Pekerja: Studi Kasus Indonesia dan Negara Negara Industri*. Jakarta (ID): Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2010, hal. 20.

adalah untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha. Forum ini juga diharapkan dapat memungkinkan para pekerja untuk berpartisipasi dalam proses produksi. Ini adalah hubungan kerja tingkat perusahaan. Serikat pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan perdamaian dalam industri dengan berpartisipasi dalam lembaga koperasi dan perjanjian kerja bersama (PKB). Keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dapat dicapai dari tingkat korporasi, tingkat korporasi serupa, tingkat regional dan pusat, dan bahkan sampai ke tingkat federal, dan mungkin melalui organisasi serikat pekerja yang terkait dengan serikat pekerja di luar negeri.

Fungsi serikat pekerja adalah untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 21, Pasal 1 (22) UU 2000, yaitu gabungan antara pengusaha atau pengusaha dan proses kerja karyawan/karyawan atau serikat pekerja/serikat. Perselisihan yang menyebabkan perselisihan. , Konflik dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan serikat pekerja/serikat buruh hanya satu perusahaan. Dengan adanya fitur-fitur di atas, serikat pekerja diharapkan mampu menjawab isu-isu terkait ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan pada dasarnya sangat luas dan sangat kompleks. Hal ini disebabkan pemahaman yang terbatas tentang masalah ketenagakerjaan yang dihadapi perangkat dan tidak memberikan cara untuk menangani masalah yang muncul. Oleh karena itu, permasalahan yang dihadapi pada akhirnya akan berdampak negatif dan jelas merugikan pekerja/pekerja itu sendiri. Salah satu masalah yang saya temui adalah

kesempatan kerja yang tersedia saat ini tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia.<sup>2</sup> Posisi rentan pekerja dapat dicegah dengan membentuk serikat pekerja/serikat pekerja di perusahaan. Untuk mengamankan status para pekerja rentan ini, kita membutuhkan sebuah forum untuk menjadi lebih kuat. Forum tersebut merupakan serikat pekerja yang bertujuan untuk menyeimbangkan posisi pekerja dan pengusaha. Pasal 21 Undang-Undang Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Organisasi Serikat Pekerja Pasal 1 Pasal 1 menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja/buruh di dalam dan di luar perusahaan dan bersifat bebas, terbuka, dan transparan yang menyatakan ada. Mandiri, demokratis, bertanggung jawab memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja.

Indonesia juga secara resmi secara hukum mengatur hak untuk berserikat, salah satu hak asasi manusia dunia usaha, dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia No. 39 Tahun 1999, dan setiap orang berhak untuk berserikat, tetapi di dalamnya, untuk melindungi dan melindungi kepentingan mereka, dan oleh ketentuan hukum dan peraturan, mereka dilarang menjadi anggota.<sup>3</sup>

Harapan akan kesetaraan posisi antara pekerja dan pengusaha tampaknya masih sangat jauh. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: B. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan tentang hak-hak

---

<sup>2</sup> asri Wijyantí, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. ÍÍ, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal. 76.

<sup>3</sup> Í Made Subawa, *Hak asasi Manusia Bidang Ekonomí Sosial dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945*. Kertha Patrika, 2012, hal 65.

pekerja/buruh, tekanan ekonomi bagi pekerja/pekerja untuk menghidupi keluarganya, dan pekerja/buruh tidak punya pilihan selain melakukan pekerjaan sederhana. Oleh karena itu, diharapkan hak-hak pekerja dapat diwujudkan sepenuhnya melalui serikat pekerja dan mereka dapat berjuang untuk keuntungan mereka. Perlindungan ini penting karena seiring dengan pertumbuhan ekonomi dunia, pekerja/buruh harus berkembang tanpa membeda-bedakan pekerja/buruh.<sup>4</sup>

Adapun Buruh/Serikat Pekerja telah menerima Pancasila sebagai dasar negara dan UUD 1945 sebagai Undang-Undang Dasar negara kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, secara konstitusional Indonesia telah menjamin hak-hak di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan kerja. Selain peraturan perundang-undangan yang ada, pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja juga diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan ketenagakerjaan.

Berbagai peraturan tentang hak dan jaminan dalam rangka ketenagakerjaan harus dibarengi dengan hak dan jaminan yang sebesar-besarnya bagi pekerja itu sendiri. Namun, masih banyak masalah yang muncul, dan peran Serikat Pekerja Nasional (SPN), terutama sebagai organisasi yang memperjuangkan nasib buruh, gagal menjalankan misinya secara optimal. Hal ini juga dapat terjadi di wilayah Nusa Tenggara Barat.

---

<sup>4</sup>Alexander Putra, Cristoforus Valentino. *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Volume 39, Nomor 1, april 2017, hal 52.

Berdasarkan Pasal 21 (17) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Pekerja, serikat pekerja bersifat bebas dan terbuka oleh atau untuk karyawan/pekerja di dalam dan di luar perusahaan, artinya organisasi. Mandiri, demokratis, bertanggung jawab memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/pekerja dan keluarganya.

Meskipun ada undang-undang yang mengatur konflik, serikat pekerja dipandang sebagai kekuatan politik masyarakat, yang seharusnya menjadi kekuatan tunggal untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi. Singkatnya, untuk serikat pekerja, serikat pekerja Nusa Tenggara Barat (NTB) bertemu setiap bulan untuk meminimalkan masalah karyawan dan menghindari konflik. Sebelum sidang paripurna, para anggota menggelar rapat dan anggota Serikat Pekerja Nusa Tenggara Barat (NTB) menyampaikan surat kepada seluruh pekerja untuk memenuhi keinginan mereka. Dan jika ada masalah hak-hak pekerja tidak terpenuhi, serikat pekerja menengahi manajemen. Hak-hak pekerja adalah upah, tunjangan makan, lembur, hari libur, pesangon, kesehatan pekerja dan status pekerjaan. Peran serikat pekerja tidak hanya untuk melindungi dan menegakkan hak-hak pekerja/buruh dalam satu perusahaan, tetapi juga untuk selalu bertindak dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh di Nusa Tenggara Barat (NTB).

Sementara itu, Serikat Pekerja Nusa Tenggara Barat (NTB) berwenang membuat perjanjian kerja bersama yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja dan pengusaha. Serikat pekerja berpartisipasi

dalam penetapan upah minimum (UMK) bagi pemerintah daerah. Setelah kesepakatan, serikat pekerja yang menentukan kebutuhan hidup layak (KHL) daerah diserahkan kepada bupati setempat untuk kemudian dikirim ke gubernur.

Sebagian masyarakat yang tidak mendapatkan manfaat dari bantuan sosial adalah pekerja dan buruh. Sementara itu, undang-undang ketenagakerjaan menjamin perlindungan normatif terhadap pekerja. UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000 (selanjutnya disebut UU No. 21 Tahun 2000) mengatur tentang perluasan senjata negara untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja. Negara menjamin hak-hak dasar pekerja, memperhatikan kemajuan dunia usaha, serta menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dengan alasan apapun untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Seperti disebutkan di atas, pekerja sejauh ini sangat rentan dalam hal melindungi hak dan perjuangan mereka. Pekerja membentuk serikat pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak mereka di tempat kerja. Peran serikat pekerja adalah untuk melindungi dan menegakkan hak-hak pekerja dan mempromosikan kesejahteraan yang adil. Keberadaan serikat pekerja ini sangat bermanfaat bagi pekerja, karena serikat pekerja selalu berusaha untuk melindungi pekerja.

Salah satu cara untuk menyelesaikan masalah industrial antara pekerja/karyawan dan pengusaha/pengusaha adalah dengan membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 21 Pasal 4 (1) Undang-Undang Serikat

Pekerja/Serikat Buruh 2000 menegaskan tentang tujuan perburuhan serta pembentukan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk melindungi dan menegakkan hak dan kepentingan undang-undang ini. . Serikat/Serikat, yaitu: Untuk kesejahteraan seluruh pekerja dengan meliputi kesejahteraan anggota pekerja dan keluarganya. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh yang ada sebagai perlindungan kepentingan dan hak-hak pekerja sangat penting dan tidak boleh dilarang atau diganggu oleh siapapun. Nyatanya, upaya yang dilakukan untuk melindunginya tidak berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aksi unjuk rasa dan pemogokan buruh untuk meningkatkan kesejahteraan yang berujung pada klimaks, terutama pada akhir masa kerja (PHK) yang menandai awal hilangnya mata pencaharian dan memperpanjang pengangguran.

Berdasarkan paparan tersebut, penulis terdorong untuk menerbitkan kajian tentang “Peran Serikat Pekerja Nasional Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi di Serikat Pekerja Nusa Tenggara Barat (NTB)).”

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang masalah yang diuraikan, penulis merangkum masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/ Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?

2. Bagaimana efektifitas pelaksanaan peran serikat pekerja nasional di Nusa Tenggara Barat (NTB) dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Peran Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/ Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Untuk mengetahui bagaimana efektifitas pelaksanaan peran serikat pekerja nasional di Nusa Tenggara Barat (NTB) dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Kajian ini dimaksudkan untuk dijadikan sebagai sumber penelitian akademis untuk menambah referensi akademis tentang peran serikat pekerja/serikat buruh nasional dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Juga kuliah di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana (S1).

2. Manfaat Praktis

Memberi nasihat kepada pihak-pihak yang bekerja di serikat pekerja nasional tentang bagaimana meningkatkan kesejahteraan pekerja.

### 3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan membantu mengembangkan pengetahuan hukum terkait peran serikat pekerja/serikat buruh nasional dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh khususnya dalam hukum perburuhan.

### E. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	Sonhaji	Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa kendala atau masalah serikat dengan Pt. Korpus inti Apac.</li> <li>2. Upaya apa yang dilakukan SPA untuk mengatasi masalah tersebut?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hambatan atau masalah yang ada di serikat pekerja PT. Salah satu Apac Core Corpora baru telah menjadi hambatan. Ada masalah dengan menonaktifkan / memberhentikan seorang karyawan. Menurut manajemen, penyebab masalah ini adalah perusahaan mengalami penurunan produksi. Dia memecat beberapa karyawan dan hanya membayar 50% upah. SPA tidak setuju dan menuntut upah 100% untuk karyawan yang diberhentikan. Negosiasi telah dilakukan tiga kali, tetapi belum ada titik yang jelas ditemukan.</li> <li>2. Upaya SPA untuk menyelesaikan masalah ini telah meminta manajemen untuk mengadakan pertemuan tripartit dan</li> </ol>

				Dinas Kesejahteraan Sosial Tenaga Kerja dan Reinkarnasi (Disnakertrans) Kabupaten Semarang antara serikat pekerja ApacInti dan manajemen PT. . Korpus inti Apac.
2.	Yosephine Marcella	Peran Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa peran organisasi serikat pekerja dalam pembangunan ekonomi Indonesia?</li> <li>2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemenuhan peran organisasi serikat pekerja?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran organisasi serikat pekerja/buruh adalah wadah bagi pekerja, memperjuangkan hak-hak pekerja yang berperan penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia, namun pada tahun 2000 tentang organisasi serikat pekerja, UU No. Peran organisasi serikat pekerja telah mengatur pekerja, terutama di sektor ekonomi.</li> <li>2. Ada faktor-faktor yang berpengaruh dalam menjalankan peran organisasi serikat pekerja, termasuk masalah internal dan eksternal.</li> </ol>
3.	Geger Teguh Priyo S.	Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian bersama (Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonsia unit kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seberapa efektif peran Serikat Pekerja Indonesia (SPSI) secara keseluruhan di unit kerja PT Ekamas Fortuna dalam pengembangan dan implementasi Perjanjian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran Kelompok Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT. Keberuntungan Ekama dalam membuat dan mengimplementasikan kesepakatan perundingan bersama berjalan efektif.</li> <li>2. Kendala yang dihadapi Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT Ekamas Fortuna adalah sulitnya</li> </ol>

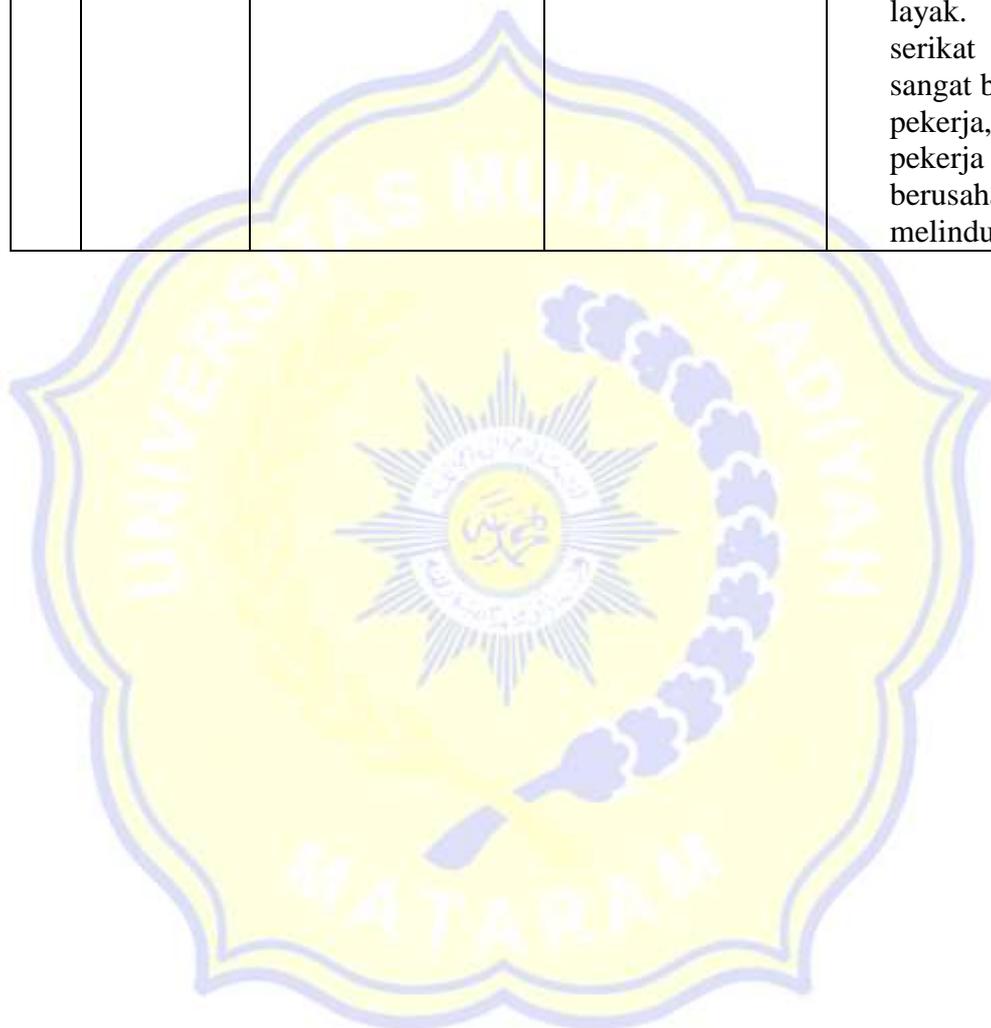
			<p>Kerja Bersama (PKB) di PT Ekamas Fortuna?</p> <p>2. Faktor-faktor apa sajakah yang menghambat efektifitas peran unit kerja PT Ekamas Fortuna, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), dalam menyusun dan melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dalam upaya mengatasi kendala tersebut?</p>	<p>menyepakati anggota induk perusahaan (Sinar Mas Group) yang harus menyepakati Perjanjian Kerja Bersama (PKB). ). Di pt. Ekamas Fortuna,pendanaan,tindakan karyawan dan kebijakan kantor pusat. Upaya mengatasi kendala tersebut adalah langkah-langkah untuk menghindari perselisihan, memaksimalkan koordinasi dengan manajemen PT Ekamamas Fortuna, mengembangkan karyawan dan menyelesaikan perselisihan perburuhan sesuai dengan peraturan yang ada.</p>
4.	Ah Sanwani, 2018	Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pembelaan Hak-Hak Buruh Oleh Kspsi Di Kabupaten Tangerang)	<p>1) Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja mengenai angkatan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003?</p> <p>2) Bagaimana penegakan hukum perburuhan bagi pengusaha/majikan tidak melindungi hak-hak pekerja?</p> <p>3) Seberapa efektif peran</p>	<p>1. Mengenai ketiga jenis Safeguard di atas, ada Safeguard Hak, di antaranya adalah perlindungan upah, perlindungan jaminan sosial karyawan, dan ekonomi yang dilaksanakan dalam pekerjaan. Perlindungan sosial dan teknis. Perlindungan kesehatan dan keselamatan. Berbasis Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Instansi Pemerintah Disetujui Monitoring Dewasa Perusahaan Mulai</p>

			<p>serikat pekerja dalam perjuangan mewujudkan hak pekerja di wilayah Kabupaten Tangerang?</p>	<p>Fokus Pekerja Hak Bantuan Sosial Karyawan Perlindungan, Upah, dan jaminan sosial, karyawan, karyawan, sesuai dengan hukum dan peraturan. Untuk K3 dan Kesehatan Kerja, perusahaan masih diterapkan, dan adalah, dimana 1544 perusahaan hanya 130 perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau Selesai Ditunjukkan bahwa itu diterapkan. Rata-rata jenis pekerjaan di Kabupaten Tangerang risiko sangat rendah, risiko rendah, dari sekian banyak perusahaan tidak menerapkan perlindungan Perlindungan tenaga kerja.</p> <p>2. Peran Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) di Kabupaten Tangerang pada berlaku untuk, dan implementasi Perjanjian Kerja Bersama berlaku Wajah Serikat Sulit beradaptasi Opini Anggota, Perusahaan Harus Setuju Perjanjian Kerja Bersama (PCB) Kabupaten Tangerang, Dana, Tindakan Karyawan Hambatan Ini Upaya Mengatasi</p>
--	--	--	--	---

				<p>Ketidaksepakatan , Memaksimalkan Koordinasi dengan Manajemen Mempromosikan Karyawan, Tindakan Penyelesaian Perselisihan Tindakan Industri Sesuai Peraturan Yang Ada.</p>
5.	Surya Nita. 2020	Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha.	Suatu bentuk serikat pekerja perusahaan untuk membantu pekerja mengomunikasika n kebutuhannya kepada pengusaha agar hak dan kewajibannya dilindungi oleh ketentuan hukum dan bahkan lebih baik dari peraturan perundang- undangan yang ada.	<p>Kesimpulan dari keepakatan bersama tersebut dalam 22 PERMENAKERTRANS No. 16 Tahun 2011, yang menyatakan: Artinya, sebagai pihak yang membuat keepakatan bersama (PKB). Perjanjian bersama dengan pekerja dan pengusaha merupakan biro ketenagakerjaan yang relevan untuk melindungi para pihak guna menjamin terselenggaranya sistem hukum yang baik berupa supremasi hukum dan peran lembaga peradilan dalam penegakan hukum di masyarakat. Buruh dan pengusaha Pankashira dalam budaya masyarakat khususnya dalam membangun hubungan kerja</p>
6.	Aden Setiawan, 2021	Peran Serikat Pekerja Nasional Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Menurut Undang-	1. Bagaimana peran serikat pekerja/serikat buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh	1. Peran serikat pekerja/serikat buruh nasional dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja Menurut Undang- Undang Nomor 21

		<p>Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi di Serikat Pekerja Nusa Tenggara Barat (NTB))</p>	<p>berdasarkan UU Serikat Pekerja/Serikat Pekerja No. 21 Tahun 2000?</p> <p>2. Seberapa efektif implementasi peran Serikat Nasional Nusa Tenggara Barat (NTB) dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja?</p>	<p>Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat pekerja, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja atau pekerja di dalam dan di luar perusahaan dan bersifat bebas. Terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab untuk memerangi, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja atau pekerja dan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau pekerja dan keluarganya. Serikat pekerja tidak hanya memperjuangkan dan melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga bertindak sebagai jembatan antara perusahaan dan pekerja, dan peran serikat adalah untuk menjaga hubungan serikat pekerja atau pekerja yang baik. .. Oleh karena itu, keberadaan serikat pekerja dapat membantu pekerja memperoleh haknya sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya terjamin.</p> <p>2. Efektifitas pelaksanaan peran Serikat Pekerja Nasional (NTB) Nusa Tenggara Barat dalam</p>
--	--	--	---	--

				<p>meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh adalah untuk melindungi dan menegakkan hak-hak pekerja serta memajukan kesejahteraan yang layak. Keberadaan serikat pekerja ini sangat bermanfaat bagi pekerja, karena serikat pekerja selalu berusaha untuk melindungi pekerja.</p>
--	--	--	--	--



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Serikat Pekerja**

##### **1. Pengertian Serikat Pekerja**

Serikat pekerja adalah kebutuhan yang mustahil

Dihindari oleh perusahaan. Pekerja dapat menggunakan serikat pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuan mereka. Faktanya adalah tanggung jawab masing-masing perusahaan dan pekerja untuk menentukan tingkat upah dan kondisi kerja lainnya. Posisi pekerja sangat lemah. Mereka menyadari kelemahan mereka di perusahaan dan merasa perlu untuk bersatu. Di unit mereka, mereka akan kuat melawan perusahaan. Jadi ada serikat pekerja. Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dapat berperan aktif dalam menciptakan perdamaian pekerja (industrial peace) melalui partisipasi dalam lembaga koperasi dan negosiasi perjanjian kerja bersama. Peran ini dapat dicapai dengan mengorganisir pekerja / serikat pekerja yang terkait dengan tingkat perusahaan, tingkat perusahaan serupa, tingkat regional dan pusat, dan bahkan tingkat federal, dan dalam beberapa kasus serikat / serikat pekerja di luar negeri.<sup>5</sup>

Berdasarkan ketentuan umum Pasal 21, Pasal 1 (17) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh 2000, ia menyatakan:

“Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja di dalam dan di luar perusahaan. Mereka bebas, terbuka, mandiri, demokratis, memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan

---

<sup>5</sup> aloysius Uwiyono, *asas-asas Hukum Perburuhan*, Cet. II, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal. 66.

kepentingan pekerja. Kami memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.”

Pasal 1 (1) Pengertian serikat pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah sebagai berikut.

“Serikat pekerja atau serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja/buruh di dalam dan di luar negeri. Bebas, terbuka, mandiri, demokratis, memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh, Perusahaan yang bertanggung jawab mengadvokasi, melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/pekerja dan keluarganya”.

Menurut Henry Shimamora, serikat pekerja adalah<sup>6</sup>

“Serikat adalah organisasi yang menegosiasikan upah, waktu, dan persyaratan kerja lainnya untuk pekerja.” Dari definisi di atas, kita dapat melihat bahwa serikat pekerja adalah organisasi perundingan bersama bagi karyawan. Jika ada serikat pekerja, pekerja dapat bernegosiasi dengan majikan mereka tentang kebijakan perusahaan. Karena jika ada serikat pekerja, maka pekerja wajib merundingkan segala sesuatunya dengan serikat pekerja.

Dari pengertian tersebut, serikat pekerja dapat dijelaskan sebagai suatu organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan akuntabel. Tujuan serikat pekerja adalah untuk memperjuangkan, membela dan melindungi pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya untuk hak dan kepentingan pekerja. Dari berbagai pengertian di atas, serikat pekerja adalah pekerja sebagai wadah untuk memperjuangkan, mengadvokasi dan melindungi untuk meningkatkan hak dan kepentingan pekerja/buruh serta kesejahteraan pekerja/pekerja dan keluarganya.

---

<sup>6</sup> Henry Símamora. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STÍE YKPN. 2012, hal. 20.

## 2. Tujuan dan Sifat Berdirinya Serikat Pekerja

Idealnya kedudukan antara pekerja dan pengusaha saling membutuhkan, namun seringkali tidak setara, sehingga tujuan keberadaan serikat pekerja adalah untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Namun, potensi konflik dapat dengan mudah terjadi jika tidak dijumpai oleh organisasi yang dapat menyeimbangkan posisi pengusaha dan pekerja. Di sini, peran serikat pekerja sebagai kekuatan penyeimbang menjadi penting.<sup>7</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 disebutkan:

Serikat pekerja / serikat pekerja, federasi, federasi serikat pekerja / serikat pekerja bertujuan untuk melindungi dan menegakkan hak dan kepentingan dan mempromosikan perawatan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut UU Serikat Pekerja No. 21 Tahun 2000, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 disebutkan:

“Serikat/serikatikat, serikat pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh adalah bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan akuntabel. Kebebasan berarti serikat memiliki hak dan kewajiban pihak lain. Artinya tidak dipengaruhi atau ditekan untuk menjalankan. bahwa serikat secara politik sektarian, agama, atau etnis dalam menerima anggota dan memperjuangkan kepentingan serikat. Mandiri berarti bahwa serikat diatur oleh kekuasaannya sendiri dalam pembentukan, pemerintahan dan pengembangan organisasi dan tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Demokrasi berarti prinsip-prinsip demokrasi yang digunakan dalam pembentukan organisasi, pemilihan direksi, perjuangan untuk hak dan tanggung jawab organisasi, dan pelaksanaannya. Akuntabilitas berarti bahwa serikat

---

<sup>7</sup>Dhian kusumawardhani, *Serikat Pekerja: Kenali Tujuan dan Fungsinya*, <http://id.hrnote.asia/personnel-management/serikat-pekerja-201118/#:~:text=Berdasarkan%20ketentuan%20umum%20pasal%201.mandiri%2C%20demokratis%2C%20dan%20bertanggung%20jawab> diakses pada 1 Juni 2021.

pekerja bertanggung jawab untuk mencapai tujuannya dan melaksanakan hak dan kewajibannya kepada anggota masyarakat. "

### 3. Peran dan Fungsi Serikat Pekerja

Pasal 13, Pasal 102 (2) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003

menyatakan sebagai berikut.

“Dalam menyelenggarakan hubungan buruh-manajemen, pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pekerjaannya sesuai kewajibannya, memelihara ketertiban untuk kelangsungan produksi, mengalihkan usahanya secara demokratis, dan mengembangkan keterampilan dan keahlian. Bertanggung jawab untuk mengembangkan dan berpartisipasi. . Untuk memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya.”

Fungsi utama serikat pekerja/serikat buruh adalah: <sup>8</sup>

- a. Para pihak dalam perjanjian bersama dan kesimpulan dari perjanjian itu.
- b. Perwakilan karyawan organisasi yang bekerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sarana membangun hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan adil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sarana mengarahkan usaha-usaha untuk memperjuangkan hak dan kepentingan para anggotanya.
- e. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksana, dan pekerja/buruh mogok sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Karyawan/Wakil Karyawan dalam Perjuangan Partisipasi di Perusahaan

---

<sup>8</sup>Síswanto Sastrohadíwíryo., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi aksara. 2003, hal. 81.

Serikat pekerja adalah salah satu sarana yang paling penting dari hubungan buruh-manajemen dan pembawa. Sebagai pemain utama dalam hubungan perburuhan, serikat pekerja memiliki peran dan fungsi sebagai berikut:<sup>9</sup>

- 1) Melayani aspirasi dan keluhan para pekerja serikat pekerja dan non-anggota serikat pekerja terkait.
- 2) Melaporkan kekhawatiran dan keluhan tersebut kepada manajemen atau kontraktor, baik secara langsung maupun melalui lembaga bilateral.
- 3) Perwakilan karyawan di departemen kedua.
- 4) Perwakilan karyawan dalam tim negosiasi untuk pengembangan kesepakatan perundingan bersama.
- 5) Perwakilan menurut tingkat pekerja kesepakatan bersama. Lembaga Tripartit, P4D dan P4P, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Pendidikan Vokasi, dll.
- 6) Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota, baik secara langsung melawan pemberi kerja maupun melalui lembaga tenaga kerja.
- 7) Kami mendukung penyelesaian perselisihan perburuhan.
- 8) Meningkatkan disiplin dan moral anggota.
- 9) Secara aktif mengupayakan untuk membangun atau mencapai hubungan kerja yang aman dan harmonis.

---

<sup>9</sup> Payaman Símanjuntak. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003, hal. 39.

Memberikan saran kepada manajemen untuk menyelesaikan keluhan karyawan, memperbaiki sistem kerja, dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### **4. Pembentukan Serikat Pekerja**

Karena serikat pekerja adalah hak pekerja, pekerja bebas untuk membentuk serikat pekerja. UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Pasal 104 (1) Tahun 2000 menyatakan:

“Setiap pekerja berhak membentuk serikat pekerja dan menjadi anggota serikat pekerja”.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja berdasarkan Pasal 5 menyatakan:

“Setiap pekerja berhak membentuk serikat pekerja. Serikat pekerja dapat dibentuk oleh minimal 10 orang pekerja. Serikat pekerja yang dibentuk harus mendaftarkan mereka ke instansi terkait. Kemudian instansi terkait akan memberikan nomor berkas.”

#### **5. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja**

UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000 menyatakan bahwa Pasal 5:

“Semua pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.”

Pasal 6 menyatakan:

“Semua pekerja/buruh berhak diperlakukan sama tanpa diskriminasi oleh majikannya.”

Pasal 11 menyatakan:

“Semua pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan kerja melalui pelatihan kejuruan, tergantung pada bakat, minat, dan kemampuannya.”

Pasal 31 menyatakan:

“Setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh atau berganti pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan di luar negeri.”

Pasal 99 (1) menyatakan sebagai berikut.

“Semua pekerja/pekerja dan keluarganya berhak atas jaminan sosial.”

Pasal 104 (1) menyatakan sebagai berikut.

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat”.

Kewajiban Serikat Pekerja Pasal 126(1) dan (2) Undang-Undang Serikat Pekerja Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat pekerja, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahu semua karyawan tentang isi dari perjanjian kerja bersama atau perubahannya.

Pasal 136 (1) menyatakan bahwa:

“Peraturan hubungan kerja-manajemen ditegakkan dengan musyawarah antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mencapai kesepakatan.”

Pasal 140 Ayat (1) menyatakan:

“Paling lambat 7 hari kerja sebelum pemogokan terjadi. Pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan kepada pengusaha dan departemen personalia secara tertulis. ”

## 6. Hal-Hal yang Diperjuangkan Serikat Pekerja <sup>10</sup>

Serikat pekerja adalah tempat di mana pekerja dapat memperjuangkan kesejahteraan. Isu-isu utama yang selalu menjadi subyek negosiasi antara para pihak adalah:

- a. Kesadaran akan keberadaan serikat pekerja.
- b. Keamanan dan perlindungan serikat pekerja.
- c. Pukulan.
- d. Jam kerja.
- e. Disiplin.
- f. Keluhan.
- g. Senior.
- h. Upah.
- i. Perlindungan kerja dan kesehatan.
- j. Melayani.
- k. Hak yang sangat baik

### B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

#### 1. Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah pekerja sangat populer di dunia kerja/pekerjaan. Selain itu, istilah tersebut sudah digunakan sejak lama sejak zaman Belanda. Ini juga merupakan undang-undang atau peraturan lama (ACTNO, yang dulu menggunakan istilah pekerja, karena bekerja dalam bahasa Belanda). Pekerja tidak terampil kolonial seperti Kuli, pengrajin, dan mandor memanggilnya "Bule Callar." Orang yang bekerja di kantor pemerintah atau swasta, sebaliknya, disebut "petugas/karyawan" (white collars).

<sup>10</sup> Talíziduhu Ndraha. *Pengantar Teorí Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ríneka Cípta. 2012, hal. 167.

Perlakuan diskriminatif dan dampaknya terhadap hak oleh pemerintah Belanda tak lepas dari upaya memecah belah masyarakat adat.<sup>11</sup>

Sebelumnya, RUU Sumber Daya Manusia ini hanya menggunakan istilah pekerja, tetapi harus sejalan dengan undang-undang sebelumnya, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah pekerja/serikat pekerja.

Serikat pekerja/serikat pekerja Pasal 21 (4) UU 2000 mendefinisikan pekerja/buruh sebagai "seseorang yang bekerja untuk beberapa bentuk upah atau balas jasa". Definisi agak umum, tetapi berarti karena dapat mencakup siapa saja yang bekerja untuk siapa saja, termasuk individu, perusahaan, dan lain-lain, termasuk mereka yang menerima upah atau kompensasi dalam bentuk tertentu. Akan lebih luas. Beberapa pekerja menerima kompensasi berupa barang.<sup>12</sup>

## **2. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Hak dan kewajiban pekerja dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000, beserta undang-undang yang melindungi dan membatasi status pekerja, mengatur hak dan kewajiban pekerja dalam menjalankan tugasnya. Hak dan kewajiban dari pengusaha (wirausahawan) sesuai dengan harkat dan martabat manusia dalam rangka pekerjaan.

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, hal. 33.

<sup>12</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press. 2003, hal. 35.

Hak dan kewajiban pekerja dalam lingkup UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000 terdiri atas:

1) Hak-hak para tenaga kerja

- a) Pasal 5: Semua pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.
- b) Pasal 6: Semua pekerja berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh majikan mereka.
- c) Pasal 11: Melalui pelatihan kerja, semua pekerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- d) Pasal 12 (Pasal 3): Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan internal tergantung pada pekerjaan mereka.
- e) Pasal 18 (ayat 1): Pekerja berhak memperoleh pengakuan atas kemampuan kerjanya setelah mengikuti lembaga pelatihan kejuruan negeri, lembaga pelatihan kejuruan swasta, atau latihan sambil bekerja.
- f) Pasal 27: Pegawai yang mengikuti program pelatihan berhak atas kualifikasi kerja yang diakreditasi oleh perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g) Pasal 31: Semua pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh atau mengubah pekerjaan mereka dan memperoleh penghasilan yang wajar di dalam dan di luar negeri.

2) Kewajiban Tenaga Kerja

- a) Pasal 102 (ayat 2): Dalam melaksanakan hubungan buruh-manajemen, pekerja dan serikat pekerja menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban produksi yang berkelanjutan, dan mengarahkan usahanya secara demokratis. dengan menggunakan keterampilan mereka. Keahlian untuk mengembangkan perusahaan, berpartisipasi dalam pengembangan perusahaan lebih lanjut, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- b) Pasal 26 (Pasal 1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Paragraf 1: Pengusaha dan serikat pekerja berkewajiban untuk memberitahu semua karyawan tentang isi dari perjanjian kerja bersama atau setiap perubahannya.
- c) Pasal 136 (ayat 1): Penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja harus dilakukan melalui musyawarah antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan.

- d) Pasal 40 (ayat 1): Pekerja dan serikat pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada pemberi kerja dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sebelum pemogokan dilakukan.

## C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum perburuhan yang dahulu dikenal dengan istilah hukum perburuhan atau hukum perburuhan sama dengan pengertian hukum itu sendiri, namun tetap tergantung pada cara pandang masing-masing ahli hukum. Keterbatasan pemahaman ini tidak ada yang memuaskan, karena masing-masing ahli hukum memiliki alasannya sendiri-sendiri. Mereka melihat undang-undang ketenagakerjaan dari perspektif yang berbeda, jadi tentu saja mereka berbeda pendapat. Sebagai perbandingan, berikut pendapat beberapa ahli hukum tentang pentingnya hukum perburuhan.<sup>13</sup>

- a. Molenaar berkata: Hukum perburuhan pada dasarnya adalah hukum yang berlaku yang mengatur hubungan antara pekerjaan dan majikan, antara pekerjaan dan pekerjaan, dan antara pekerjaan dan majikan.
- b. M.G. Levenbach berkata: Hukum perburuhan adalah hukum yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dimana pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan dan di bawah kondisi kehidupan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan.

---

<sup>13</sup> Eko Wahyudí, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hal. 4-5

- c. N.E.H. Van Esveld berkata: Undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya mencakup hubungan kerja yang bekerja di bawah pengawasan, tetapi juga pekerjaan wiraswasta yang bekerja dengan risiko dan risiko mereka sendiri.
- d. Kansil berkata: Hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur tentang pekerjaan yang dilakukan di bawah arahan orang lain yang memiliki kondisi kehidupan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan itu.
- e. Soepomo menjelaskan: Hukum perburuhan adalah seperangkat aturan tertulis dan tertulis yang berkaitan dengan suatu peristiwa di mana seseorang menerima upah dan bekerja untuk orang lain.
- f. Soetikno, menyebutkan bahwa: Hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaankeadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.
- g. Halim, menyebutkan bahwa: Hukum perburuhan adalah peraturan peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pegawai maupun pihak majikan.
- h. Daliyo, menyebutkan bahwa: Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur

hubungan kerja antara buruh dan majikan. Pekerja bekerja untuk dan di bawah majikan mereka dan dibayar untuk layanan mereka.

- i. Syarani menjelaskan: Hukum perburuhan adalah keseluruhan hukum yang mengatur hubungan perburuhan, yaitu hubungan pegawai-majikan, dan hubungan pegawai-negara majikan (penguasa).

Istilah kerja mempunyai arti yang sangat luas dan penulis berpendapat bahwa istilah hukum perburuhan lebih tepat dibandingkan dengan istilah tenaga kerja untuk menghindari kesalahpahaman tentang penggunaan istilah lain yang tidak memenuhi syarat bagi perkembangan hubungan perburuhan. . Berdasarkan penjelasan tersebut, jika ditelaah lebih lanjut, maka hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:<sup>14</sup>

- 1) Seperangkat aturan tertulis dan tidak tertulis.
- 2) Mengatur timbulnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pengusaha.
- 3) Ada orang yang menerima upah sebagai imbalan dan bekerja untuk orang lain.
- 4) Mengatur perlindungan pekerja atau pekerja, termasuk sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan pekerja atau organisasi pekerja.

Juga harus diingat bahwa ruang lingkup pekerjaan tidak sempit dan tidak mudah. Realitas yang sebenarnya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya mengatur

---

<sup>14</sup> *Ibid* 6

hubungan kerja, tetapi juga mencakup perjanjian non-hubungan kerja, yang harus dipatuhi oleh semua pihak dan harus dilindungi oleh pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah).

## 2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 UU N0. 13 Ketenagakerjaan tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan mengikuti prinsip keterpaduan melalui koordinasi fungsional antara sektor pusat dan daerah. Asas-asas pembangunan kepegawaian pada dasarnya sejalan dengan asas-asas pembangunan nasional, khususnya demokrasi, keadilan, dan keadilan. Hal ini terjadi karena pengembangan sumber daya manusia bersifat multifaset dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, baik pemerintah, pengusaha, pekerja maupun antar pekerja. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara terpadu dalam bentuk gotong royong. mendukung. Oleh karena itu, asas undang-undang ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan dengan koordinasi fungsional antara sektor pusat dan sektor daerah. Tujuan dari hukum perburuhan Manulan adalah:<sup>15</sup>

- a. Mencapai atau melaksanakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.
- b. Melindungi tenaga kerja dari kekuasaan majikan yang tidak terbatas.

Berdasarkan Pasal 4 Tahun 2003 Undang-Undang Nomor 13 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hal 7-8

- 1) Memberdayakan dan mengerahkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Terwujudnya pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberikan perlindungan kepada pekerja dalam terwujudnya manfaat sosial.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya

### 3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah dijelaskan bahwa undang-undang perburuhan mengatur hubungan kerja antara karyawan, yaitu kepentingan individu. Berdasarkan hal tersebut, hukum perburuhan bersifat privat (warga negara). Selain itu, undang-undang perburuhan bersifat publik karena masalah tertentu memerlukan intervensi negara dalam pelaksanaan hubungan perburuhan.

Contoh intervensi pemerintah antara lain:<sup>16</sup>

a. Dalam bentuk:

- 1) Izin di bidang ketenagakerjaan.
- 2) Tentukan upah minimum.
- 3) Masalah seperti penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja.

b. Adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan.

---

<sup>16</sup> achmad alí, *Menguak Teori Hukum dan Teori Hukum dan Teori Pengadilan*, Kencana , Jakarta, 2012, hal 345

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dan empiris.

1. Jenis studi normatif adalah studi hukum yang memandang hukum sebagai sistem norma. Sistem norma yang dimaksud berkaitan dengan asas normatif, norma hukum, dan putusan pengadilan. Metode penyelidikan hukum ini disebut juga dengan penyelidikan dogmatis hukum. Penelitian dogmatis hukum adalah penelitian hukum untuk mencari dan mengumpulkan bahan hukum serta menilai hukum positif. Penelitian dogmatis hukum terhadap subjek hukum positif mengakui keterbatasan dan kelemahan regulasi. Melalui penelitian dogmatis hukum, ia menemukan kelemahan dan keterbatasan peraturan perundang-undangan.
2. Esensi penelitian empiris adalah mempertimbangkan penerapan peraturan perundang-undangan berdasarkan konsep dan teori hukum serta melihat langsung realitasnya.<sup>17</sup>

### **B. Metode Pendekatan**

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis informasi yang dibutuhkan, siapa yang mengumpulkan informasi, dan bagaimana informasi tersebut dikumpulkan.

---

<sup>17</sup>amiruddin dan Zaenal asikin, *Op. Cit.* hal, 133.

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statuta Approach*), yaitu pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah hukum yang dibahas.<sup>18</sup>
2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) , yaitu pandangan dan keyakinan hukum, penulis akan menemukan ide-ide yang memunculkan pemahaman hukum, konsep hukum, dan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.
3. 3. Pendekatan sosiologis (*social approach*) adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bagaimana hukum itu ditegakkan, termasuk penegakan hukumnya.<sup>19</sup>

### C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data

#### 1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

##### a) Bahan Primer

Manfaat hukum yang utama adalah manfaat hukum yang bersifat otoritatif berupa ketentuan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja.

##### b) Bahan Sekunder

Pendapat dan teori hukum dari bahan perundang-undangan, hasil penelitian dari karya ilmiah, dan bahan hukum sekunder berupa website

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm 164.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm, 165.

yang berkaitan dengan bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder membantu studi memahami atau menganalisis bahan hukum primer. Termasuk bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan gambaran tentang bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku terkait, jurnal, disertasi, dan tulisan.

c) Bahan Tersier

Bahan hukum tersier yang memberikan penjelasan atau penjelasan atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus.

2. Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh responden dan informan dari sumber utama. Data tersebut diperoleh dari hasil observasi lapangan dan wawancara survey lapangan pada instansi yang terkait dengan topik masalah yang diteliti.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah dari penelitian kepustakaan. Data tersebut diperoleh dengan mencari literatur tentang subjek penelitian ini.

**D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Data**

1) Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan. Studi sastra adalah kumpulan intisari dari dokumen, buku, jurnal, jurnal,

surat kabar, dan sumber-sumber dari internet yang berkaitan dengan topik pokok bahasan yang diteliti.

## 2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah melalui teknik wawancara.

Wawancara yang dilakukan dengan tanya jawab langsung atau tidak langsung dari pemangku kepentingan digunakan untuk memperoleh data primer. Sistem wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas atau tidak terstruktur. Pada saat wawancara, tidak ditentukan spesifikasi struktural untuk pertanyaan kepada informan dan responden, dan peneliti mengajukan pertanyaan sesuai dengan situasi pada saat wawancara.

- (a) Responden adalah pihak yang memberikan tanggapan atau jawaban atas pertanyaan. Responden survei ini adalah pekerja manual.
- (b) Penyedia informasi survei adalah orang yang memiliki informasi tentang subjek survei. Pelapor penelitian ini adalah anggota Presiden Persatuan Nasional Nusa Tenggara Barat (NTB), Biro Sumber Daya Manusia, dan Dewan Perwakilan Rakyat Nusa Tenggara Barat (NTB) yang membidangi sumber daya manusia. Pelapor dalam penyidikan ini adalah Presiden Serikat Pekerja Nasional Nusa Tenggara Barat (NTB), Departemen Tenaga Kerja, dan anggota angkatan kerja Dewan Perwakilan Rakyat Nusa Tenggara Barat (NTB).

### E. Analisis Bahan Hukum dan Data

Setelah bahan hukum dan data dikumpulkan, identifikasi dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang diformalkan. Selain itu, suntingan ini menganalisis materi hukum. Bahan hukum yang diperoleh dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif. Artinya, secara umum menggambarkan subjek kajian sesuai dengan kondisi dan realitas yang ada, menyuntingnya secara sistematis, kemudian menginterpretasikannya untuk menjawab permasalahan lapangan. Kita dapat menyimpulkan bahwa metode ini didasarkan pada masalah yang diperiksa dengan deduksi, yaitu, adalah mungkin untuk menarik kesimpulan dari yang umum ke yang khusus.

### F. Jadwal Penelitian

No	Uraian	Tahun 2021						
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1	Persiapan							
2	Pengumpulan bahan hukum							
3	Penyusunan proposal							
4	Bimbingan proposal							
5	Ujian Proposal							
6	Revisi hasil ujian proposal							
7	Penyusunan skripsi							
8	Bimbing skripsi							
9	Ujia Skripsi							
10	Yudisium							
11	Wisudah							