ACTANOVA DIGITAL ARCHIVE

OPEN ACCESS SCHOLARLY PRESERVATION & PERMANENT REPOSITORY

Serikat Pekerja sebagai Katalisator Hak dan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia

Authors: Noviana Archintya, Noor Fatimah Mediawati

Journal: Journal Customary Law - Vol. 1 No. 3 (2024)

Publisher: Indonesian Journal Publisher

Persistent DOI: https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.2959

Archived & Retrieved via ActaNova Gateway on: 26 October 2026, 07:19 UTC

DIGITAL PRESERVATION & ARCHIVAL INTEGRITY STATEMENT

This PDF is an authentic, preserved digital version of a peer-reviewed scholarly manuscript deposited into the ActaNova Archival Network. ActaNova guarantees long-term bitstream preservation, cryptographic checksum integrity, and uninterrupted global discovery under Open Archives Initiative Protocol (OAI-PMH) and Google Scholar metadata harvesting.

HOW TO CITE THIS RECORD:

Noviana Archintya, Noor Fatimah Mediawati. "Serikat Pekerja sebagai Katalisator Hak dan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia". Journal Customary Law, Vol. 1 No. 3 (2024). DOI: 10.47134/jcl.v1i3.2959

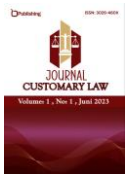
ActaNova Journal Metadata Preservation & Discovery Service

Media Digital Publikasi Indonesia

National Open Science & Long-Term Digital Repository Infrastructure

Bitstream Storage Verified | OAI-PMH Compliant | Crossref & DOAJ Compatible

Permanent Archival Node: https://actanova.mediadigitalpublikasi.com/journals



Customary Law Journal Volume: 1, Number 3, 2024, *Page*: 1-9

Serikat Pekerja sebagai Katalisator Hak dan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia

Noviana Archintya, Noor Fatimah Mediawati*

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; fatimah@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini menyelidiki peran dan tantangan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dalam meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pekerja di sebuah perusahaan logistik di Indonesia. Terlepas dari pengaruh signifikan serikat pekerja dalam menegosiasikan Perjanjian Kerja Bersama yang adil, sebuah perselisihan hak baru-baru ini menyoroti tantangan yang sedang berlangsung. Perselisihan ini berpusat pada perbedaan interpretasi dan penerapan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai kepatuhan terhadap upah minimum sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metodologi studi kasus kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana hambatan-hambatan ini diatasi oleh serikat pekerja dan pihak manajemen. Temuan-temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun serikat pekerja memainkan peran penting dalam mengadvokasi hak-hak pekerja, isu-isu sistemik dalam undang-undang hubungan industrial menimbulkan hambatan yang signifikan terhadap perlindungan pekerja yang efektif. Temuan ini menggarisbawahi perlunya kerangka hukum yang lebih jelas untuk mencegah perselisihan hak dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci: serikat pekerja, kesejahteraan pekerja, perselisihan hak, perjanjian kerja bersama, hukum hubungan industrial

DOI: https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.2959
*Correspondence: Noor Fatimah Mediawati
Email: fatimah@umsida.ac.id

Received: 27-06-2024
Accepted: 04-07-2024
Published: 11-07-2024

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: *This research investigates the role and challenges of the Federation of Indonesian Metal Worker Unions (FSPMI) in enhancing worker welfare and protection at a logistics company in Indonesia. Despite the significant influence of labor unions in negotiating fair Collective Labor Agreements, a recent rights dispute highlights ongoing challenges. This dispute centers around discrepancies in the interpretation and application of labor laws, particularly regarding minimum wage compliance as mandated by the Manpower Act No. 13 of 2003. Employing a qualitative case study methodology, this study explores how these obstacles are addressed by the union and the management. The findings reveal that while the union plays a crucial role in advocating for workers' rights, systemic issues in industrial relations laws pose significant barriers to effective worker protection. These insights underscore the need for clearer legal frameworks to prevent rights disputes and improve worker welfare.*

Keywords: *labor unions, worker welfare, rights disputes, collective agreements, industrial relations laws*

Pendahuluan

Makna kerja adalah bekerja menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selain itu, juga berarti hubungan antar manusia, yang juga berkaitan dengan mempertahankan kelangsungan hidupnya, meskipun tanpa usaha maka tidak mungkin. Hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat

berdasarkan kesepakatan para pihak yakni pengusaha, dan pekerja. Masalah ketenagakerjaan, suka atau tidak suka, berkaitan dengan kelangsungan hidup umat manusia dan berbagai aspek kehidupan.

Perselisihan, menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Serikat pekerja adalah sekumpulan pekerja atau pekerja yang bertujuan untuk melindungi hak-haknya sebagai pekerja. Tujuan didirikannya serikat ini adalah agar perusahaan dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan hak-hak pekerja (Suspahariati, 2022). Serikat pekerja terdiri dari pekerja dan ahli hukum. Telah terjadi insiden di PT. X di Indonesia melanggar ketentuan Pasal 90 (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Republik Indonesia. Pengusaha tidak boleh membayar upah di bawah upah minimum.

Dalam segi ketenagakerjaan terbentang berbagai ma salah seperti banyaknya upah pekerja yang kurang tidak sesuai dengan UMR. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) "Larangan memberi Upah pekerja atau buruh dibawah UMR yang telah ditentukan". Dengan mempertimbangkan kondisi tenaga kerja saat ini, diperlukan undang-undang untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja kit, baik yang sedang bekerja maupun yang telah bekerja setelah hubungan kerja berakhir (Wisnutomo, 2014). Salah satu permasalahan ketenagakerjaan saja masih belum bisa di pahamkan pada semua orang terkait sehingga munculnya permasalahan antara pengusaha dengan para buruh pekerja. Kita tidak bisa mendudukan permasalahan ini dengan benar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku saat ini sehinga persoalan bangsa ini bisa diselesaikan atas kerjasama yang harmonis (Van Voss, 2012).

Seperti halnya yang terjadi pada PT. X terdapat perbedaan gaji yang diterima tiap perbulan yang tidak tetap maka para pekerja tersebut berkonsultasi pada pengurus Serikat Pekerja di Sidoarjo untuk mencari solusi akan permasalahan tersebut. Para pekerja berselisih dengan pihak perusahaan sehinggah memberikan laporan kepada pengawas. Dalam laporan tersebut terdapat beberapa laporan yakni Upah dibawah UMK, status hubungan kerja, dan upah jam kerja atau upah lembur yang tidak dibayarkan. Jika dihitung sesuai dengan ketentuan Undang-undang. Oleh karena itu pentingnya serikat pekerja pada suatu perusahaan. PT. X tersebut perlu adanya serikat buruh yang langsung menaungi karyawan di tempat bekerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka rumusan permasalahan yang akan dibahas di dalan penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah organisasi Serikat Pekerja sudah melaksanakan tanggungjawab di PT. X mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003?

Oleh karena itu, menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, perlindungan tenaga kerja bagi pekerja harus menjamin hak-hak dasar pekerja atau tenaga kerja serta kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau pekerjanya. keluarga memperhatikan perkembangan kehidupan komersial (Tjandraningsih & Herawati, 2010).

Metode Penelitian

Metode penulisan yang dilakukan dalampenulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan Yuridis Normatif ialah pendekatan dengan melihat peraturan perundang-Undangan Ketenagakerjaan disamping pendekatan secara sosiologi adalah pendekatan dengan melihat kenyataan dalam praktek sejauh mana peraturan-peraturan Undang-undang tersebut dilakukan. Metode penelitian yang digunakan dalam berbentuk pengumpulan dan menganalisa bahan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normative. Sumber bahan hukum yang digunakan adalah sekunder data ini diperoleh dari Pihak pengurus Organisasi Serikat Pekerja dan dari berba gai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pembahasan ini.

Hasil dan Pembahasan

A. Tanggungjawaban Serikat Pekerja

Dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, keberadaan SP masih menimbulkan banyak masalah. Ketidakmandirian Serikat Pekerja (SP) adalah masalah utama di era modern. Serikat Pekerja ia lah organisasi yang dibuat oleh pekerja atau buruh diperusahaan maupun diluar perusahaan. Serikat Pekerja ini bersifat terbuka, demokratis, bebas, mandiri dan bertanggungjawab untuk mendukung, melindungi, dan mempertahankan hak-hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesehatan pekerja a tau buruh dan keluarganya. Federasi serikat pekerja (FSPMI) ialah gabungan serikat pekerja atau serikat buruh. Konfederasi serikat pekerja adalah federasi serikat pekerja atau buruh yang bersatu (Suspahariati, 2022).

Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut (Najib, 2016):

1. Serikat pekerja sebagai salah satu pihak dalam pembuatan surat perjanjian kerja bersama dan sebagai penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial;
2. Serikat pekerja merupakan wakil dari pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan;
3. Serikat pekerja membantu mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan dinamis sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku;
4. Serikat Pekerja adalah sarana untuk menyuarakan aspirasi dan memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggotanya;
5. Organisasi pekerja bertanggung jawab atas persiapan, pelaksanaan, dan penanggungjawab mogok kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Serikat pekerja memiliki beberapa tujuan yakni untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan pekerja, serta meiningkatkan kesejahteraan yang baik bagi pekerja atau buruh. Serikat pekerja bermanfaat sebagai sarana komunikasi, sarana sebagai penyampaian pesan terhadap kondisi perusahaan dan seba gai motivator bagi pekerja (Nasution, 2004).

Semua pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja yang terdiri dari kurang lebih sepuluh pekerja. Seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu

serikat pekerja disatu perusahaan. Apabila seorang pekerja memegang jabatan tertentu di dalam sebuah perusahaan dan jabatan tersebut menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha, pekerja tersebut tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja perusahaan tersebut.

Perusahaan tidak boleh menghalangi dan memaksa pekerja untuk tidak membentuk, menjadi anggota, atau membentuk pengurus, dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, tidak membayar upah pekerja, dan mengurangi upah pekerja Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membentuk serikat pekerja, menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja dan menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja yang disepakati oleg kedua belah pihak atau yang diatur di perjanjian kerja bersama atau PKB (Pratiwi, 2021).

Di penelitian ini saya mengambil salah satu ka sus terbaru yang telah diselesaikan oleh Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia secara perundinngan Birpatit dengan perusahaan PT. X.

Kasus PT. X

PT. X adalah Perseroan Terbatas yang menyediakan layanan jasa yang bergerak dalam bidang jasa eksepedisi yang berdiri sejak di tahun 2014. Perusahaan ini beralamat Jl. Ir. Juanda 44 Nomor 123 – 124 RT.007 RW.020, Kel. Kebon Kelapa, Kec. Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 10120. Perusahaan ini memiliki cabang beralamat di PT.X di Surabaya, kurang lebih sebanyak 300 karyawan pekerja di cabang ini.

Membahas mengenai kasus perselisihan hak yang terjadi pada perusahaan PT.X. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena adanya hak yang tidak terpenuhi, yang telah dijelaskan dalam ***Pasal 2 Undang – Undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*** Sehingga ada 128 karyawan/pekerja PT. X yang menga lami perselisihan hak yaitu Kekurangan Upah. Maka 128 pekerja ini telah bergabung di Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia karena ingin memperjuangkan hak-hak mereka/pekerja. Dalam permasalahan mengenai pekerja kekurangan upah ini akan dilindungi hak-haknya oleh organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia. Serikat Pekerja berupaya untuk menuntut perusahaan mengenai kekurangan upah yang dialami 128 Pekerja agar segera dibayarkan atau diberikan kepada pekerja yang bersangkutan (Wisnutomo, 2014).

Maka pihak pengurus Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia melakukan pengumpulan data-data bukti seperti: berita acara, identitas (KTP), slip gaji, mutasi rekening, surat keterangan kerja dan UMK Surabaya terbaru (sesuai dengan penempatan cab). Jika semua berkas telah terlengkapi maka pengurus Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia berhak menuntut Perusahaan untuk ganti rugi atau membayarkan kekurangan upah. Selama proses musyawarah dan mufakat tidak ada titik temunya atau tidak berhasil mencapai mufakat.

Sebelum menuju ke Gugatan Ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui proses Birpatit terlebih dahulu yang sesuai dengan ketentuan ***Pasal 3 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial***. Birpatit

adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Maka ketika terjadinya perselisihan industrial wajib diupayakan untuk melalui perundingan birpatit terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai suatu mufakat. Dalam peraturan proses perundingan birpatit ini ialah harus diselesaikan dalam waktu 30 hari (1 bulan) akan tetapi jika dalam jangka waktu tersebut belum mencapai mufakat atau menolak berundingan ma ka perundingan birpatit ini akan dinyatakan gagal sesuai dengan ketentuan ***Pasal 3 Ayat (2) dan Ayat (3) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*** Jika apabila perundingan birpatit ini mencapai kata kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang akan ditanda tangani oleh para pihak (Perusahaan, Serikat Pekerja, dan Pekerja) yang harus sesuai dengan ketentuan ***Pasal 7 Ayat 1 dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*** (Santoso, 2017). Setelah melakukan perjanjian bersama harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah wilayah setempat. Maka jika perjanjian tersebut tidak dipenuhi salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial tersebut menurut ***Pasal 7 Ayat (3) dan Ayat (5) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*** (Susianto, 2012).

PT. X dan Pengurus Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia telah melakukan perundingan birpatit yang telah mencapai suatu kesepakatan atau mencapai mufakat. Maka Pihak PT. X melakukan sebuah Perjanjian Bersama dengan Pihak Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia sesuai dengan ketentuan ***Pasal 7 Ayat;***

(1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimana kedua belah Pihak yaitu Pihak PT. X dengan Pengurus atau Kuasa Hukum dari Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia telah membuat Perjanjian Bersama, yakni :

1) Bahwa Pihak PT.X sepakat untuk memberikan Pembayaran Kekurangan UMK Pihak Kuasa Pekerja dari Serikat Pekerja dengan total nominal sebesar Rp. 1.984.644.525 (satu miliyar Sembilan ratus delapan puluh empat ratus juta enam ratus empat puluh empat ribu lima ratus dua puluh lima rupiah) dengan nama- nama pekerja 128 (terlampir);
2) Pihak Kuasa Pekerja dari Serikat Pekerja Buruh sepakat untuk menerima pembayaran kekurangan UMK Pekerja dengan total nominal sebesar Rp. 1.984.644.525 (satu miliyar Sembilan ratus delapan puluh empat ratus juta enam ratus empat puluh empat ribu lima ratus dua puluh lima rupiah);
3) Adanya pemberian kompensasi oleh Pihak PT.X kepada Pihak Kuasa Pekerja Serikat akan dilakukan dengan mekanisme pembayaran Termin-1 25% dan Termin-2 75%, yang dibayarkan pada minggu pertama bulan Februari 2023 melalui transfer;
4) Kedua belah pihak sepakat dalam hal kemudian hari tidak akan memperselisihkan kembali atas masalah kekurangan Upah terhadap UMK yang diberikan oleh Pihak PT.X kepada Pihak Kuasa Serikat Pekerja;

5) Kuasa serikat pekerja untuk tidak melakukan tuntutan atas kekurangan Upah UMK karyawan dari Pihak PT.X;
6) Pihak PT.SiCepat telah sepakat dengan kesepakatan yang dibuat di poin 1 - poin 5.

Maka Organisasi Federasi Serikat Pekerja Buruh Metal Indonesia telah berhasil menyelesaikan perselisihannya hak kekurangan Upah yang telah terjadi di PT.X sesuai dengan peraturan per-Undang-Undangan dan Tanggungjawab dari adanya Organisasi Federasi Serikat Pekerja Buruh Metal Indonesia dalam perlindungan hak pekerja di PT. X (Mochammad, 2021).

B. Fungsi Serikat Pekerja FSPMI dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ayat 102 disebutkan bahwa dalam menja lankan usaha di lingkungan industri, pekerja dan serikat pekerja mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya, melaksanakan tugasnya. beretika, melaksanakan tugasnya tepat waktu, melaksanakan tugasnya secara demokratis, melaksanakan kewajibannya kepada pemberi kerja, dan melaksanakan kewajibannya kepada masyarakatnya (Sunusi, 2008).

Pasal 88 dan 98 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Ayat 4 Pasal 88 menyatakan bahwa "Pemerintah telah menetapkan upah minimum berdasarkan sesuai dengan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Maka para pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana yang disebutkan di atas." Untuk menetapkan upah minmum, serikat pekerja harus berunding dengan perusahaan jika pekerja tidak dapat bernegosiasi, berunding, atau membuat keputusan tentang tingkat upah, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja (Anwar, 2019).

Menurut Pasal 1 Ayat 25 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah berakhirnya hubungan kerja karena adanya suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Maka serikat pekerja berjuang melindun gi pekerja-pekerjanya yang telah menjadi anggotanya agar mereka tidak sampai diputuskan hubungan kerjanya dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan jaminan yang memadai tentang hak dan kewajiban mereka (Podungge, 2021). Serikat pekerja membantu pekerja yang menga lami pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan undang-undang, hak-hak yang ditetapkan dalam undang-undang, dan hak-hak yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, serikat pekerja menawarkan bantuan hukum, juga dikenal sebagai advokasi, agar perusahaan tidak bertindak sewenang-wenang.

Selain membantu dan mendukung dalam proses penyelesaian masalah upah dibawah minimum, serikat pekerja juga menawarkan saran kepada pimpinan unit kerja dalam masalah upah dibawah min imum atau UMK. Saran ini diberikan ketika unit kerja mengalami kesulitan untuk menemukan solusi atau titik temu dalam proses penyelesaian masalah upah dibawah minimum. Sebagai wakil atau kuasa dari pekerja, serikat pekerja

dilembagakan dalam hubungan industrial untuk menyuarakan kepentingan, pandangan, dan aspirasi pekerja sehingga para pihak yang berselisih dapat Bersatu (Mochammad, 2021). Serikat pekerja bertindak sebagai pendamping yang baik baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam menangani masalah hubungan industrial, terutama upah di bawah UMK. Mereka juga memberikan bantuan hukum, termasuk konsultasi dan pembelaan di dalam maupun di luar pengadilan.

Jika tujuan dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditemukan, tujuan tersebut dijelaskan dalam Pasal 4, yang bertujuan sebagai berikut:

1. **Memberdayakan dan Mendayagunakan tenaga Kerja secara Manusiawi dan Optimal**

Penjelasan Pasal 4 huruf (a) berbunyi sebagai berikut:

"Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan kegiatan terpadu untuk memberikan kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan sebesar-besarnya bagi tenaga kerja Indonesia."

2. **Dapat mewujudkan pemerataan kesempatan kerja yang sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah**

Penjelasan Pasal 4 huruf (a) berbunyi sebagai berikut:

"Pemerataan kesempatan kerja ini harus dilanjutkan di seluruh wilayah negara Indonesia sebagai satu kesatuan pasar tenaga kerja yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketera mpilan, minat, dan bakatnya."

3. **Dapat memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya**

Dalam bidang pekerjaan, hal ini memiliki potensi yang penting dan mempengaruhi kepentingan umum, oleh karena itu pemerintah merubahnya dari hak privat menjadi hak publik. Karena banyaknya masalah ketenagakerjaan yang muncul di dalam dan luar negeri. Contoh:

Banyak kasus yang dibawa ke Pengadilan Perburuhan (PHI) melibatkan penggunaan tenaga kerja asing (Charda, 2015).

Adanya perlanggaran yang telah dilakukan oleh PT. X terhadap para pekerjanya ialah perusahaan tidak memenuhi hak pekerja yang dimana hak pekerja tersebut adalah memberikan upah yang layak setiap bulannya, dijelaskan pada ***Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan***. PT.X telah memberikan upah dibawah UMR kepada pekerjanya yang bertentangan dengan **Pasal 90 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan**, menjelaskan bahwa: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur". Selain itu perusahaan juga melanggar kewajibannya mengenai waktu kerja para karyawannya. Para karyawan telah bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan pada **Pasal 77 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.** Apabila para karyawan tersebut bekerja melebih waktu yang telah ditentukan tersebut maka waktu yang telah dilewati oleh karyawan tersebut adalah waktu lembur. Dalam waktu lembur tersebut para karyawan berhak mendapatkan upah lemburnya sesuai dengan ketentuang yang

berlaku. Akan tetapi perusahaan PT. X tersebut tidak membayarkan upah lembur pada para pekerja yang melakukan kerja lembur.

Maka timbulah perselisihan terhadap perusahaan PT. X dengan para pekerja yang tidak terpenuhi hak-haknya sebagai pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perselisihan ini para pekerja telah bergabung ikut serta dalam organisasi Federasi Serkat Pekerja Metal Indonesia (Serikat Pekerja) yang menjelaskan semua aspirasi-aspirasinya kepada pengurus dari serikat pekerja tersebut dan selama bermusyawarah terhadap perusahaan, pengurus serikat pekerja, dan para pekerja tidak menemukan jalan keluarnya atau tidak mendapatkan kesepakatan. Maka para pekerja melaporkan perselisihan tersebut kepada pengawas Dinas Ketenagakerjaan untuk mendapatkan kesepakatan yang adil dan hak -haknya para pekerja dapat terpenuhi oleh perusahaan PT. X.

Kesimpulan

Hasil pembahasan tersebut di atas dapat ditarik kesimpula n bahwa Organisasi Federasi Serikat Pekerja Buruh Metal Indonesia sudah melaksanakan tanggung jawab di PT. X dalam menyelesaikan perselisihan hak kekurangan upah sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia -Nya. Tak lupa Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga artikel jurnal yang berjudul "Tanggungjawab Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja" dapat diselesaikan secara efektif. Karya tulis ilmiah ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum dari Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkannya. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk membantu Penulis menyempurnakannya.

Daftar Pustaka

Anwar, M. (2019). Peran serikat pekerja dalam menetapkan upah minimum sebagai upaya perlindungan upah bagi tenaga kerja. *Jurnal Surya Kencana Dua, 767*, 767-789.

Charda, S. (2015). Karakteristik undang-undang ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika, 1*, 1-21.

Mochammad, A. (2021). Perjanjian bersama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Najib, A. (2016). Peran serikat buruh dalam perlindungan hak-hak buruh.

Nasution, B. J. (2004). Hukum ketenagakerjaan, kebebasan berserikat bagi pekerja.

Podungge, P. (2021). Peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. *Hukum Lex Generalis, 384-399*.

Pratiwi, L. (2021). Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan asas. *On Law, Social Sciences and Humanities, 1*, 1-27.

Santoso, B. (2017). Alternatif penyelesaian sengketa wajib dalam penyelesaian perselisihan hubungan. *Hukum dan Bisnis (Selisik, 116*, 116-126.

Sunusi, S. (2008). Peranan dan fungsi serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. *Penelitian, Gagasan, Sosiologi, dan Pengajaran, 1(1)*.

Suspahariati, S. D. (2022). Pengaruh organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. *Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 273*, 273-280.

Susianto. (2012). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama.

Tjandraningsih, I., & Herawati, R. (2010). Diskriminatif dan eksploitatif. *Praktek Kerja Kontrak*.

Van Voss, G. H. (2012). Tentang hukum perburuhan Indonesia.

Wisnutomo, N. H. (2014). Peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum buruh dan penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja. *Ilmiah Manajemen, 38*.

Conflict of Interest Statement

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.