

**PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGA HAK-HAK PEKERJA
DI CV. TRIONA MULTI INDUSTRI**

Oleh :
BUDI SIHABUDIN

ABSTRAK

Serikat Pekerja sebagai Organisasi Independen, yaitu suatu wadah yang berwenang dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh dengan bertujuan yang bersifat sosial, guna kesejahteraan sosial keadilan sosial dan kemakmuran. Dalam tatanan masyarakat, organisasi sosial yang bersifat independen sangatlah penting keberadaannya serta diharapkan untuk efektif dan efisien dalam keterlibatannya sebagai agent social dan agent of change.

Serikat Pekerja sebagai Pihak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja, artinya serikat pekerja sebagai pihak yang mewakili atau menyepakati sebuah perjanjian yang dibuat oleh suatu perusahaan dalam bentuk perjanjian diatas tangan hukum, dan apabila terjadi sesuatu hal yang merugikan sepihak terhadap pekerja/buruh maka serikat pekerja pun berhak menolak atau tidak setuju dengan pembuatan perjanjian yang dilakukan perusahaan tersebut.

Serikat Pekerja sebagai Wakil dan Penyalur Aspirasi, dalam hal ini serikat pekerja sebagai Wakildan penyalur yaitu suatu wadah yang menjadi tempat menampung aspirasi para pekerjadalam hal apapun yang bersifat hak asasi manusia, hak-hak pekerja, sehingga apa yang para pekerja/buruh inginkan terpenuhi dan tersalurkan selama itu bersifat positif dan adil kepada para pekerja, sehingga tercipta keadilan yang sejahtera dan demokratis.

Serikat Pekerja sebagai Pengawal/pengawas kebijakan, yaitu suatu wadah yang mengawal dan mengawasi kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah atau perusahaan, dalam hal ini serikat pekerja berperan sebagai pengawas/Pengawal (control) yang mengawasi dan mengawal segala kebijakan-kebijakan yang ditetapkan dan dikeluarkan pemerintah dan perusahaan baik yang bersifat menguntungkan ataupun merugikan terhadap para pekerja/buruh di Indonesia. Selain itu serikat pekerja berhak menentang ,membela hak-hak atau menegur pemerintah dan perusahaan jika terjadi penyimpangan yang merugikan dalam sebuah kebijakan yang berbaur ketidakadilan, maka serikat pekerja sangatlah penting peranannya untuk perwujudan pekerja yang sejahtera dan bebas dari penindasan kekuasaan dan perusahaan. Oleh karena serikat pekerja mempunyai peran dan jugakedudukan yang sangat penting dalam kesejahteraan pekerja/buruh di seluruh indonesia.

Kata-kata kunci: Serikat Pekerja, Perlindungan Hak Pekerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pekerja yang dikatakan sebagai bagian organisasi produksi adalah kelompok yang berpotensi mendatangkan manfaat maka harus ditata dalam suatu perkumpulan yang dapat memperjuangkan hak dan kesejahteraan sebagai manusia, organisasi tersebut adalah serikat pekerja. Pekerja dan serikat pekerja dalam suatu hubungan industrial mempunyai fungsi yang penting yaitu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (umber : UU Nomor 21 Tahun 2000 dan UU Nomor 13 Tahun 2003)

Padaera globalisasi sekarang ini, Indonesia tidak terlepas dari masalah kesejahteraan yang masih belum terwujud, seperti hak-hak para pekerja/buruh dalam kesejahteraan-annya sampai saat ini masih memprihatinkansebab masih terjadi adanya sistem atau keputusan yang belum adil bagi pekerja/buruh sehingga mengakibatkan kerugian kepada pekerja/buruh seperti outsourcing, pembatalan kontrak sepihak, pemutusan hubungan kerja (PHK), adanya pekerja kontrak,

asuransi yang tidak terbayarkan, serta upah minimum rendah yang belum sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan pemerintah atau perusahaan, yang berdampak kepada tatanan politik, sosial, ekonomi dan wilayah keadilan hukum.

Kenyataan ini, menuntut penegakan hukum dalam permasalahan pekerja, salah satu tujuan penegakan hukum adalah terjaminnya hak-hak asasi manusia (HAM). Manusia mempunyai kedudukan sentral dalam penegakan hukum. Manusia adalah obyek dan subyek dalam rangka penegakan hukum tersebut. Hak asasi manusia memang menyangkut masalah di dalam kehidupan manusia, baik yang menyangkut hak asasi manusia individu maupun hak asasi manusia kolektif.

Hak asasi manusia individu merupakan hak yang menyangkut kepentingan perorangan dan hak asasi manusia kolektif menyangkut kepentingan bangsa dan negara. Hak asasi manusia adalah hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, *universal* dan langgeng sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga untuk melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak keamanan, dan hak kesejahteraan yang berfungsi untuk menjaga integritas keberadaannya, sehingga tidak boleh diabaikan dan dirampas oleh siapapun.

Rumusan tersebut jelas mengakui bahwa hak asasi adalah pemberian Tuhan Yang Maha Esa dan negara Indonesia mengakui bahwa sumber hak asasi manusia adalah karunia Tuhan. Tegasnya hak asasi manusia termasuk hak atas kebebasan berserikat bukan pemberian negara akan tetapi pemberian Tuhan Yang Maha Esa.

Konsep tentang hak asasi manusia bukan merupakan hal baru bagi bangsa Indonesia. Salah satu komitmen Indonesia terhadap penghormatan dan jaminan perlindungan hak asasi manusia terkandung dalam sila kedua Pancasila, dasar negara dan falsafah hidup bangsa Indonesia, yaitu “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab”. Selanjutnya, sejumlah pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 beserta amandemennya secara tegas mengatur jaminan perlindungan hak-hak asasi manusia yang paling utama, yaitu di bidang politik, ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Bahkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 ini dirumuskan tiga tahun sebelum Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (*Universal of Human Rights*) 1948 dicetuskan.

Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *principle of liberty* (prinsip kebebasan) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta

mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Alasannya karena aspek-aspek tersebutlah yang sangat berperan membuat manusia kehilangan banyak kesempatan memperoleh kebebasan dirinya.

Menyikapi kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan PP 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjadi sesuatu yang sangat serius bagi sendi-sendi kehidupan masyarakat pekerja atau buruh Indonesia baik itu dilihat dari sudut pandang yang positif maupun negatif. Masyarakat yang bekerja baik di sektor formal maupun informal menghadapi masalah karena setelah itu seluruh biaya kebutuhan pokok naik, sementara penghasilan/upah belum ada penyesuaian. Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam penegakan serta melindungi hak-hak

pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Salah satu pilar itu adalah organisasi serikat pekerja/serikat buruh, eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang betul-betul mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.

Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh akan meningkatkan *bargaining* baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja/serikat buruh dapat mengawasi (*control*) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh sangat berperan penting bagi pekerja.

CV. TRIONAMULTI INDUSTRI merupakan pabrik yang memproduksi helmet. CV. TRIONA MULTI INDUSTRI mempekerjakan pekerja 150 orang dengan tingkat kesejahteraan di atas rata-rata. Karena banyaknya

pekerja, maka perusahaan harus memberikan perlindungan terhadap pekerjanya. Perlindungan terhadap pekerja yang diberikan oleh perusahaan karena selama ini pekerja berada di posisi yang sangat lemah dalam melindungi serta memperjuangkan hak-hak mereka. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja diharapkan dapat menghilangkan perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat serta menjamin hak-hak tenaga kerja dalam bekerja. Imbas dari itu semua dapat meningkatkan produktifitas usaha bagi suatu perusahaan.

Seperti apa yang telah diuraikan di atas bahwa selama ini pekerja berada di posisi yang sangat lemah dalam melindungi serta memperjuangkan hak-haknya, maka untuk melindungi serta memperjuangkan hak-hak mereka dalam bekerja, pekerja membentuk suatu serikat pekerja. Adapun peran dari serikat pekerja 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.

Salah satu contoh peranan serikat pekerja di CV. TRIONA MULTI INDUSTRI adalah pada saat kebijakan dalam kelayakan pengupahan, cuti kerja bagi perempuan saat hamil dan haid, serikat pekerja mengusulkan kepada pihak perusahaan agar mengkaji ulang

tentang hal keputusan sepihak dalam masalah tersebut. Pihak perusahaan menyetujui soal usulan yang dilakukan serikat pekerja tersebut sehingga pada akhirnya para pekerja dapat merasakan manfaatnya dari apa yang diperjuangkan serikat pekerja, tidak hanya itu saja serikat pekerja juga memperjuangkan hak-hak karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap, memperjuangkan harus tidak adanya PHK, dan juga memperjuangkan soal sistem *outsourcing* yang dianggap merugikan dan tidak adil terhadap pekerja dalam hak-haknya sebagai manusia. Keberadaan serikat pekerja disambut positif oleh pekerja, karena para pekerja merasa ada wadah untuk menyampaikan aspirasi. Dan jika ada masalah, pekerja dapat menyampaikan kepada pengurus serikat pekerja secara tertulis.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dan alasan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis memilih judul : ***“Peran Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Cv. Triona Multi Industri ”***

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang di atas, maka berikut dirumuskan tentang beberapa permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah ketentuan perlindungan hak-hak

pekerja/buruh di Cv. Triona Multi Industri?

2. Bagaimana peran serikat pekerja/serikat buruh dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh di Cv. Triona Multi Industri?
3. Faktor-faktor apa yang menjadi hambatan serikat pekerja dalam memberikan perlindungan hak-hak pekerja di Cv. Triona Multi Industri?

KERANGKA TERORI

1. Definisi Peran

Menurut Dougherty & Pritchard (1985) dalam Bauer (2003: 55), teori peran ini memberikan suatu kerangka konseptual dalam studi perilaku di dalam organisasi. Mereka menyatakan bahwa peran itu “melibatkan pola penciptaan produk sebagai lawan dari perilaku atau tindakan”. Lebih lanjut, Dougherty & Pritchard (1985) dalam Bauer (2003:56). mengemukakan bahwa relevansi suatu peran itu akan bergantung pada penekanan peran tersebut oleh para penilai dan pengamat (biasanya supervisor dan kepala sekolah) terhadap produk atau *outcome* yang dihasilkan. Dalam hal ini, strategi dan struktur organisasi juga terbukti mempengaruhi peran dan persepsi peran atau *role perception* (Kahn, 1964; Oswald, Mossholder, & Harris, 1997 dalam Bauer, 2003: 58). Ditinjau dari Perilaku Organisasi, peran ini merupakan salah satu komponen dari

sistem sosial organisasi, selain norma dan budaya organisasi

Peran adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan sebagai tolak ukur seseorang sebagai seorang pemimpin apakah orang itu dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan membuat orang tersebut dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas – tugasnya. Peran didefinisikan dari masing – masing pakar diantaranya peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam sebuah organisasi mempunyai peran, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan seiring pekerjaan tersebut juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan, Veithzal Rivai (2006:148).

Pengertian peranan menurut Soerjono Soekanto, (2002;243) adalah :“Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya

sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.”

Dari penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa peran adalah suatu pola sikap, nilai dan tujuan yang diharapkan dari seseorang yang berdasarkan posisinya dimasyarakat. Sementara posisi tersebut merupakan identifikasi dari status atau tempat seseorang dalam suatu sistem sosial dan merupakan perwujudan dan aktualisasi diri. Peran juga diartikan sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan oleh lingkungan sosial berhubungan dengan fungsi individu dalam kelompok sosial.

2. Definisi Organisasi

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut :

Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama.

James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan

yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Prof Dr. Sondang P. Siagian, mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Drs. Malayu S.P Hasibuan mengatakan organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

Prof. Dr. Mr Pradjudi Armosudiro mengatakan organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

3. Definisi Serikat Pekerja/Buruh

Undang-undang No.21 Tahun 2000 menggunakan istilah serikat pekerja/serikat buruh bukan serikat pekerja atau serikat buruh saja. Kedua istilah itu sebenarnya sama saja dan tidak ada perbedaan. Judul semula yang diajukan oleh Presiden ke DPR melalui

suratnya No.R.01/PU/I/2000 adalah RUU tentang serikat pekerja. Dalam proses pembahasan di DPR penggunaan istilah serikat pekerja disetujui menjadi serikat pekerja/serikat buruh. Penggunaan kedua istilah tersebut dilakukan untuk mengadopsi keinginan dari berbagai organisasi pekerja/buruh yang menggunakan kedua istilah alternatif tersebut untuk menyebut nama organisasinya masing-masing.

Secara umum pekerja/buruh adalah warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hal untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Sehubungan dengan hal itu Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa tanggung-jawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya, pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka,

mandiri, demokratis, dan juga bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Didalam Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh terbagi menjadi dua yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan. Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan ialah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan ialah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Serikat Pekerja/Buruh dapat membentuk Federasi Serikat

Pekerja/Buruh maupun Konferensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada Pasal 1 angka 4 Undang- Undang No.21 tahun 2000, Federasi serikat pekerja/serikat buruh ialah gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Adapun pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.21 tahun 2000, Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh ialah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pekerja/buruh menurut UU No.21 tahun 2000 ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Serikat pekerja/serikat buruh bebas dalam menentukan asas organisasinya tetapi serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dikarenakan Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat antara lain :

1. Bebas ialah sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh ataupun tekanan dari pihak manapun.
2. Terbuka ialah dalam menerima anggota ataupun dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
3. Mandiri ialah dalam mendirikan, menjalankan dan juga mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
4. Demokratis ialah dalam melakukan pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan juga melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
5. Bertanggung jawab ialah untuk mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-undang No.21 Tahun 2000, Serikat Pekerja /Buruh, federasi dan

konfederasi Serikat Pekerja/Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

4. Definisi PT dan CV (Perusahaan)

PT merupakan singkatan dari Perseroan Terbatas, dulu disebut dengan *Naamloze Vennootschaap (NV)*, PT adalah suatu persekutuan atau perusahaan yang memiliki modal terdiri dari saham-saham atau surat-surat sero, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjualbelikan, perubahan kepemilikan perusahaan dapat dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.

CV merupakan singkatan dari *Commmanditaire Vennootschaap* atau disebut dengan Perseroan Komanditer. CV adalah suatu persekutuan yang didirikan oleh satu atau beberapa orang secara tanggung menanggung yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin.

Pada konsepnya CV merupakan permitraan yang terdiri dari satu atau lebih mitra biasa dan satu atau lebih mitra diam (Komanditer), yang secara pribadi bertanggung jawab bagi semua

utang permitraan, dan bertanggung jawab hanya sebesar kontribusinya.

5. Peraturan Undang-Undang

a. UUD 1945 (Amandemen)

Pasal 28

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.

BAB XA HAK ASASI MANUSIA

Pasal 28A

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Pasal 28B

1. Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.
2. Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Pasal 28C

1. Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

2. Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

Pasal 28D

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28E

1. Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.
2. Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya.
3. Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.

Pasal 28G

Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta

berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.

Pasal 28H

1. Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.
2. Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.
3. Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Pasal 28I

1. Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut, adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun.

2. Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.
3. Identitas budaya dan hak masyarakat dihormati selaras dengan perkembangan zaman dan peradaban.
4. Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
5. Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

b. UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Pasal 1

1. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

2. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh parapekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
3. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.
4. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
5. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. **UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan**

Pasal 1

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6. Perusahaan adalah:
- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

d. **PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan**

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dandinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan undang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaandan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerjadengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 2

1. Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saatnya putusny hubungan kerja.

Pasal 3

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;

- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahatkerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. denda dan potongan Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 24

- (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerjadan/atau tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atautidak melakukan pekerjaan karena alasan:
 - a. berhalangan;
 - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya atau
 - c. menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - d. tetap dibayar Upahnya.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana yang dimaksud ayat 2

huruf a meliputi :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; dan
- c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 - 1) menikah;
 - 2) menikahkan anaknya;
 - 3) mengkhitanakan anaknya;
 - 4) membaptiskan anaknya;
 - 5) isteri melahirkan atau keguguran kandungan;
 - 6) suami, isteri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
 - 7) anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 1) yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa,

pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007:6). Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Gorman & Clayton (dalam sntana, 2007 : 29-30), riset kualitatif memproses pencarian gambaran data dari konteks kejadian langsung, sebagai upaya melukiskan peristiwa seperti kenyataannya, dan melibatkan prespektif (peneliti) yang partisipatif didalam berbagai kejadiannya, yang menggunakan penginduksian dalam menjelaskan fenomena yang diamatinya.

Adapun pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai Peran Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak-hak Pekerja Di Cv. Triona Multi Industri. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan partisipasi.

Penelitian pada dasarnya dapat diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 1989:24),

dikemukakan juga oleh Sutrisno Hadi, bahwa penelitian didefinisikan sebagai usaha menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah melalui pendekatan kualitatif. artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas, oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.

2. Metode Penelitian

Metode adalah aspek yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap berhasil tidaknya suatu penelitian, terutama untuk mengumpulkan data. Sebab data yang diperoleh dalam suatu penelitian merupakan gambaran dari obyek penelitian. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, yakni

pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data yang bersifat induktif, dengan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Whitney dalam Moh. Nazir (2003:23), bahwa metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif lebih spesifik dalam arti mengarahkan perhatiannya pada beberapa aspek tertentu dari sasaran penelitian.

Pertimbangan penyusun menggunakan penelitian kualitatif ini yakni dalam menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. Metode ini secara tidak langsung merupakan hakikat hubungan antara penelitian dan responden.

Bogdan dan Taylor (Moleong 2005:4), mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai "prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati". Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik.

Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi dalam variabel atau hipotesis, tetapi perilaku memandangnya sebagai dari suatu keutuhan. Selanjutnya Krik dan Miler (Moleong, 2005:4), mendefinisikan metode kualitatif adalah

"Tradisi tertentu dalam pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasan sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya".

Kemudian Sugiyono (2005 :1-2), mendefinisikan metode penelitian kualitatif adalah "Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil peneliti kualitatif bersifat menekankan makna dari generalisasi".

A. Sumber Data dan Informan

1. Sumber Data

Dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a) Data Primer

Menurut S. Nasution (2004:24), data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sedangkan menurut Lofland dalam Moleong (1991:32), bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Peneliti

menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang Peran Serikat Pekerja sebagai Organisasi (*Independence*), Wakil dan Penyalur Aspirasi Para Pekerja, dan Pengawal/Pengawas kebijakan-kebijakan pemerintah dan perusahaan dalam Perlindungan hak-hak pekerja di Cv. Triona Multi Industri dengan cara wawancara kepada narasumber dari pengurus organisasi serikat pekerja dan pengurus perusahaan Cv. Triona Multi Industri serta pekerja setempat.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, tesis, hasil survey, *studi historis* dan sebagainya. Penelitian menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah

dikumpulkan melalui data-data yang didapat dari narasumber.

2. Informan

Penelitian kualitatif tidak dimaksud untuk membuat generalisasi dari penelitiannya. Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel (Suyanto, 2005: 171). Subjek penelitian yang tercermin dalam fokus penelitian ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian artinya informan dalam penelitian ini adalah orang yang benar-benar tahu atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Adapun informan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

No	Informan	Jumlah
1	Ketua Serikat Pekerja/Buruh (KSBSI)	1 Orang
2	Sekretaris Serikat Pekerja/Buruh (KSBSI)	1 Orang
3	Ketua bidang Konsolidasi (KSBSI)	1 Orang
4	Direktur (Cv. Triona Multi Industri)	1 Orang
4	Personalia HRD (Cv. Triona Multi Industri)	1 Orang
5	Manager Personalia (Cv. Triona Multi Industri)	1 Orang
6	Pekerja/Karyawan (Cv. Triona Multi Industri)	4 Orang
Total		10 Orang

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara dan studi dokumentasi. Pengertian wawancara menurut *Black* dan *Champion* dalam Nurul Zuriah (2006:179), “Wawancara ialah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula”. Sedangkan batasan studi dokumentasi dikutip dari pendapat Nurul Zuriah (2006:191) dalam buku “Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan” yang menjelaskan bahwa “Cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, dalil atau hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian disebut teknik dokumenter atau studi dokumentasi”.

Pengertian pengumpulan data penelitian menurut M. Iqbal Hasan (2002:83), bahwa “Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian”.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung dan pencatatan terhadap gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di dalam objek penelitian tetapi penulis terlibat langsung dalam proses kerja.

2. Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini penulis mempergunakan pedoman wawancara sebagai instrument pengumpulan data. Esterberg (Sugiyono, 2002 : 72) mendefinisikan wawancara (*interview*) “adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu” Esterberg mengemukakan beberapa macam wawancara terstruktur, dan tidak terstruktur.

Wawancara berstruktur adalah “pewawancara terikat oleh suatu fungsi, bukan saja sebagai pengumpul data yang relevan terhadap maksud-maksud penyelidikan yang telah dipersiapkan dengan matang, sebelum kegiatan wawancara yang sebenarnya dijalankan”. Wawancara semistruktur” pewawancara menggunakan pedoman wawancara yang dibuat daftar pertanyaan, tapi tidak berupa kalimat-kalimat permanen (mengikat)’.

Wawancara tidak berstruktur (*unstructured interview*), adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang dipertanyakan.

Wawancara terstruktur yang digunakan penulis untuk mencari data yang digunakan dalam mencari jawaban atas fokus permasalahan, dalam hal ini penulis perlu menyusun sebuah rancangan penyusunan instrument yang dikenal dengan kisi-kisi. Menurut Arikuntolo (2002 : 138) kisi-kisi adalah “Sebuah tabel menunjukkan antara hal-hal yang disebutkan dalam kolom. Kisi-kisi penyusunan instrument akan menunjukkan kaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data dari mana data akan diambil, metode yang digunakan dan instrument yang disusun”.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan memanfaatkan data dari dokumen-dokumen atau buku yang berkaitan dengan penelitian, dokumentasi dalam penelitian ini diperlukan untuk memperkuat data-data yang diperoleh dari lapangan yaitu dengan cara mengumpulkan data yang berupa catatan tertulis.

Dari uraian di atas maka metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan yang sangat erat hubungannya dengan obyek penelitian. Tujuan digunakan metode ini untuk memperoleh data lebih jelas dan lebih kongkret tentang Peran Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak-hak Pekerja Di CV. Triona Multi Industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Arif Mundayat dkk, 2008. *Balada Buruh Perempuan*. WRI . Bandung
- Anonim, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* Dharma Bhakti. Jakarta
- Anonim, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* Dharma Bhakti. Jakarta
- Anonim, *Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang*

- Pengupahan Dharma Bhakti.*
Jakarta
- Anonim, *Undang-Undang Dasar Tahun 1945* Dharma Bhakti. Jakarta
- Anonim, Aman demen *Undang-Undang Dasar Tahun 1945* Dharma Bhakti. Jakarta
- Anonim, Aman demen *Undang-Undang Dasar Tahun 1948* Dharma Bhakti. Jakarta
- Anonim, *Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993*, Setneg, Jakarta
- Beratha, I Nyoman. 2007. *Industrialisasi Kehutanan dan Dampaknya Terhadap Masyarakat Adat*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Dougherty Pritchard, Bauer 2003. *Role Performance Leadership*, Cet. 4, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rasyid, M. 2008. *Administrasi Serikat Pekerja*. Universitas Tadulako Palu
- Siagian, SP. 1991. *Peran Organisasi Dalam Lingkungan*. Haji Masagung. Jakarta
- Prof. Imam Soepomo. 1998. *Hukum Perburuhan*. Universitas Indonesia. Depok
- Tjiptoherianto, Prijono. 2006. *Administrasi Serikat Pekerja*. Cet. 1. ILO. Jakarta
- Yayasan Akatiga. 2010. *Diskriminatif dan Eksploitatif*, Cet.1, Bandung
- Yayasan Akatiga. 2013. *Dehumanisasi Anak marginal*.Cet. 1. Bandung

DOKUMEN :

.....2000. *Reformasi Nasional Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Kesejahteraan Hidup*. LAN Jakarta.

Peraturan :

- Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945
- Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial dan Kesehatan Serta Keselamatan kerja

Web :

- <http://id.wikipedia.org/wiki/buruh>
- <http://id.google.com/thebook/definitif>
- <http://yy.akatiga.co.id/pusans/referensi>