

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PABRIK GULA BONE ARASOE**

**MUH. DANDI IRWANDI**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PABRIK GULA BONE ARASOE**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUH. DANDI IRWANDI**  
**A021171011**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

# SKRIPSI

## PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PABRIK GULA BONE ARASOE

disusun dan diajukan oleh

**MUH. DANDI IRWANDI**  
**A021171011**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 27 April 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si.  
NIP. 19670518 199203 2 001

Pembimbing II



Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM.  
NIP. 19881205 201504 2 002

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Ni Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

# SKRIPSI

## PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PABRIK GULA BONE ARASOE

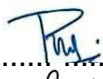

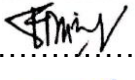

disusun dan diajukan oleh

**MUH. DANDI IRWANDI**  
**A021171011**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **24 Mei 2021** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

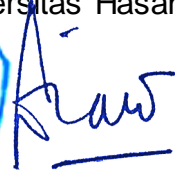
Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM.	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. Fauziah Umar, SE.,MS.	Anggota	3..... 
4.	Isnawati Osman, SE.,M.Bus.	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



  
Prof. Dr. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Dandi Irwandi

NIM : A021171011

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PABRIK GULA BONE ARASOE**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan unsur-unsur jiplakan dalam naskah skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 27 April 2021  
Yang Membuat Pernyataan



Muh. Dandi Irwandi

## PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang tak henti-hentinya memberi nikmat kepada hamba Nya. Shalawat serta salam tak lupa pula kami kirimkan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam. Berkat rahmat dan kasih sayangNya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh Pabrik Gula Bone Arasoe". Tugas akhir ini disusun sebagai akhir rangkaian pembelajaran sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Selama proses penyusunan skripsi ini, terdapat berbagai macam kesulitan dan hambatan yang penulis alami, namun hal tersebut penulis dapat lewati dengan baik berkat tekad yang kuat, doa, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulusnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kedua orangtua tercinta, Bapak Almarhum Jamaluddin dan Ibu Rosmiyati yang tiada hentinya selalu mendoakan, memberikan dukungan, kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis selama masa kuliah sampai saat ini.
2. Ketiga saudara(i) ku tersayang, Muh. Dicky Irwandi, ST. Afifa Magfirah, dan Nurhidayah yang selalu memberikan semangat dan doa dari kejauhan.

3. Kedua pembimbing, Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y. S.E., M.Si. dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M., atas bimbingan, saran, arahan, dan dukungan kepada penulis atas penyusunan skripsi ini.
4. Kedua penguji, Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E., M.S. dan Ibu Isnawati Osman, S.E., M.Bus., yang telah memberikan saran kepada penulis.
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si. beserta jajarannya terkhusus pada Wakil Dekan I, II, dan III. Serta seluruh dosen yang telah mencurahkan ilmu pengetahuannya selama peneliti belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM. dan Sekretaris Jurusan Bapak Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA.
7. Bapak Dr. Muhammad Yunus, M.T. selaku Penasehat Akademik.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Pak Asmari dan Pak Tamsir yang telah membantu dalam hal administrasi.
9. Novi dan Mutia yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan selalu menghibur penulis di saat kondisi apapun.
10. Teman-teman Inside Brother dan anak BC Squad yang tidak disebutkan satu-satu, terima kasih atas dukungan dan doanya.
11. Teman-teman Manajemen 2017 serta kakanda senior dan junior yang tidak disebutkan satu-satu, terima kasih atas dukungan dan doanya.

Semoga segala doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan dan pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan

apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini dapat diberikan kritik dan saran dari pembaca demi perbaikan penelitian selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 27 April 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a vertical line and a flourish.

Muh. Dandi Irwandi



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PABRIK GULA BONE ARASOE**

Muh. Dandi Irwandi  
Ria Mardiana  
Insany Fitri Nurqamar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe. Responden penelitian ini adalah 75 orang buruh di Pabrik Gula Bone Arasoe yang dipilih secara random. Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2020 - Maret 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel serikat pekerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh, sedangkan variabel hubungan industrial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh. Secara simultan variabel serikat pekerja dan hubungan industrial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh. Keterbatasan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang jauh, data yang diperoleh pada saat wawancara tidak banyak karena keterbatasan jawaban responden pada saat dilakukan wawancara dan isi kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, Kesejahteraan Buruh

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF TRADE UNIONS AND INDUSTRIAL RELATIONS ON THE LABOR WELFARE OF SUGAR FACTORY IN BONE ARASOE***

Muh. Dandi Irwandi  
Ria Mardiana  
Insany Fitri Nurqamar

*The aim of this study was to find the influence of trade unions and industrial relations on the labor welfare of Sugar Factory in Bone Arasoe. To achieve this objectives, a total of 75 workers at Sugar Factory in Bone Arasoe were randomly selected. This study was conducted in November 2020 untill March 2021. The collected data was analysed multiple linear regression analysis. The research findings revealed that partial union variables had a negative effect on labor welfare, meanwhile partial industrial relation had a positive and significant effecton labor welfare. On the other hand, simultaneously variable of trade unions and industrial relations have a positive and significant effecton labor welfare. The limitations of this study werethe distance of the research location, undetailed answer from respondents who were being interviewed, and the results of questionnaires sometimes did represent the real opinion.*

*Keywords: Trade Union, Industrial Relations, Labor Welfare*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Serikat Pekerja.....	16
2.1.3 Hubungan Industrial.....	21
2.1.4 Kesejahteraan Buruh.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26

2.3 Kerangka Pikir .....	33
2. 4 Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	36
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	40
3.7 Instrumen Penelitian.....	42
3.8 Analisis Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	52
4.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	57
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	59
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	61
4.6 Pembahasan.....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran .....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI.....</b>	<b>77</b>

LAMPIRAN 2 KUISIONER.....	78
LAMPIRAN 3 HASIL PENGUJIAN SPSS .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Rata-Rata UMR di Indonesia (2010-2020) .....	3
2.1 Kerangka Pikir .....	33
4.1 Struktur Organisasi Pabrik Gula Bone Arasoe (2020).....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
3.1 Defenisi Operasional.....	41
4.1 Umur Responden.....	52
4.2 Jenis Kelamin .....	53
4.3 Lama Kerja.....	53
4.4 Pendidikan Terakhir .....	54
4.5 Tanggapan Responden Mengenai Serikat Pekerja (X1) .....	55
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Industrial (X2) .....	56
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan Buruh (Y) .....	56
4.8 Hasil Pengujian Validitas Serikat Pekerja (X1) .....	57
4.9 Hasil Pengujian Validitas Hubungan Industrial (X2) .....	58
4.10 Hasil Pengujian Validitas Kesejahteraan Buruh (Y) .....	58
4.11 Hasil Pengujian Realibilitas .....	59
4.12 Koefisien Determinasi.....	59
4.13 Hasil Uji Simultan.....	60
4.14 Hasil Uji Parsial .....	61
4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja (pekerja atau buruh) organisasi sebagai sumber daya manusia yang memberi kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu ataupun organisasi.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:25), MSDM adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer akan menyelesaikan pekerjaannya melalui upaya atau bantuan orang lain. Konsekuensinya, manajer di setiap tingkatan harus peduli dengan SDM. Setiap manajer yang berurusan langsung dengan masalah sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan, mulai dari tenaga kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi, serta ekonomi Amerika Serikat dan dunia. Lebih jauh, persaingan global telah memaksa organisasi besar dan kecil untuk lebih sadar akan biaya dan produktivitas dan juga tentunya kualitas SDM.

SDM adalah aset paling berharga dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa manusia, sumber daya perusahaan tidak dapat menghasilkan laba atau menambah nilai (*value*) perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik agar dapat



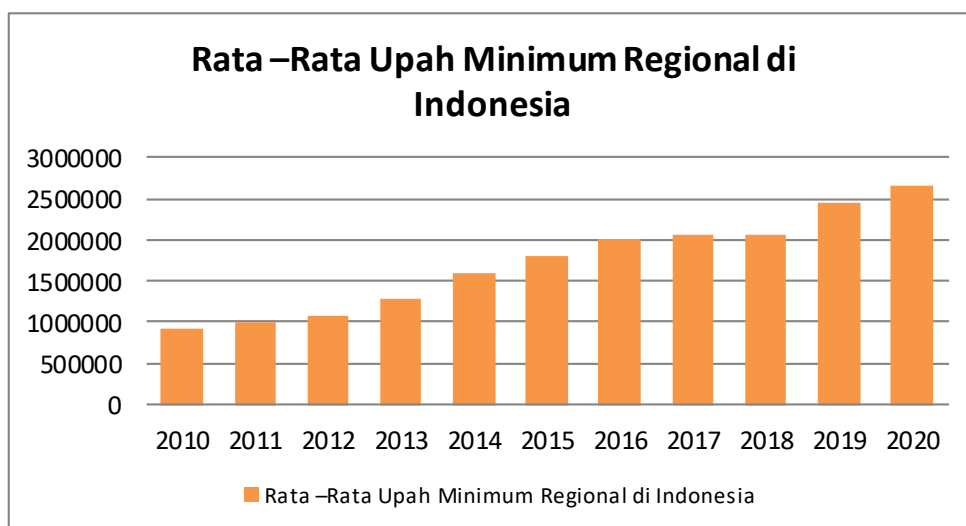
merekrut, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja demi kelancaran mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang dimaksud bukan hanya ditujukan pada karyawan, tetapi juga buruh yang ada dalam perusahaan.

Berita buruh di Indonesia umumnya terkait dengan tingkat kesejahteraan, upah buruh, sistem kerja *outsourcing*, jam kerja, dan PHK. Buruh di Indonesia masih mendapat perlakuan tidak adil. Misalnya, perlakuan tidak adil yang dialami oleh buruh Petrokimia Gresik pada tahun 2012 yang mendapatkan perlakuan diskriminasi akan perlindungan kerja, di mana mereka hanya mendapat sepatu karet dan masker berkualitas rendah dan hanya menerima upah sebesar 1,34 juta per bulan, sedangkan gaji para pekerja tetap Petrokimia berkisar 3,84 juta tiap bulan (Ratih dan Subawa, 2018:7-8). Pada tahun 2016, ada sekitar 10 juta orang bekerja di sektor perkebunan kelapa sawit dan LSM Sawit Watch memperkirakan setidaknya 70 persen buruh sawit adalah buruh harian lepas, yaitu pekerja yang tidak memiliki kepastian kerja, penghasilan maupun masa depan (Pratiwi, 2020:3). Padahal di sisi lain, buruh memiliki kontribusi besar di setiap perusahaan dan juga mendukung perekonomian Indonesia, jadi sudah semestinya buruh di Indonesia menerima perlakuan adil sehingga dapat menjamin kesejahteraan buruh, mengingat buruh memiliki tanggung jawab besar terhadap kesejahteraan keluarganya. Namun, kontribusi besar yang diberikan oleh buruh tidak menjamin mendapatkan apresiasi oleh pihak perusahaan.

Pengusaha seringkali tidak menganggap buruh sebagai rekan kerja, buruh dianggap sebagai bawahan yang dipekerjakan dengan upah seadanya sesuai kemampuan pengusaha, sehingga tidak jarang upah buruh yang sudah minim dipotong bahkan pengusaha seenaknya menunda pembayaran upah dengan alasan ketidakmampuan pemilik modal. Buruh dipandang sebagai faktor produksi

yang sama dengan faktor produksi yang lain misalnya bahan baku, yang apabila tidak dibutuhkan lagi akan diganti dengan yang lain, dibuang seenaknya tanpa ada kompensasi dan hanya menguntungkan pemilik modal saja (Hendrastomo, 2010:5).

Idealnya, buruh dan pengusaha saling menguntungkan antara satu dengan yang lainnya. Di satu sisi, buruh harus memahami apa yang menjadi kewajibannya, yaitu menjalankan fungsi buruh sebagai pekerja yang ada dalam perusahaan. Namun di sisi lain, buruh seharusnya mendapatkan apa yang seharusnya menjadi haknya yang sekiranya dapat menunjang kesejahteraan buruh seperti jaminan sosial bagi buruh, mekanisme pemutusan hubungan kerja, dan pembayaran uang pesangon bagi buruh ketika memasuki masa pensiun (Firmansyah, 2018:3-4).



Sumber : Badan Pusat Statistik 2020

Gambar 1.1 Rata Rata UMR di Indonesia (2010-2020)

Di Indonesia, tingkat kesejahteraan buruh secara kasat mata dapat dilihat dari besar kecilnya upah minimum yang diterima pekerja, baik itu upah minimum regional, upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten. UMR menjadi patokan pemilik modal untuk memberikan balas jasa kepada buruh. Gambar 1.1,

menunjukkan rata-rata UMR di Indonesia yang selalu mengalami kenaikan sejak tahun 2010 hingga tahun 2020. Akan tetapi, kenaikan UMR tidak begitu berdampak signifikan terhadap upah buruh. Masih banyak perusahaan yang menggaji pekerjanya di bawah tarif UMR yang berlaku. Contoh, pada tahun 2017, PT Panca Puji Bangun diputuskan bersalah terkait kasus pengupahan di mana terbukti menggaji pekerjanya di bawah tarif UMR yaitu Rp680.000 dan pada saat itu UMR Kota Surabaya sebesar Rp934.500 (Saputra, 2017, April 28). Kurangnya upah yang diperoleh buruh tentunya berpengaruh pada kesejahteraan para buruh dan kemampuan mereka memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kesejahteraan buruh bukan lagi menjadi isu yang baru di Indonesia. Pada masa pemerintahan SBY, gerakan buruh menghadapi tantangan serius terkait masalah PHK, pengupahan dan sistem kerja *outsourcing*. Sepuluh tahun terakhir pada masa pemerintahan SBY, jumlah PHK massal meningkat pesat karena kehancuran industri nasional. Kehancuran industri nasional sebagian besar disebabkan oleh kebijakan ekonomi *neoliberal*. Adanya kebijakan ini mengakibatkan upah yang diterima buruh diserahkan pada pasar atau pihak perusahaan di tempat buruh bekerja dan ketika buruh menuntut pada perusahaan, buruh akan terancam PHK. Ironisnya, pemerintah kadang hanya diam saja dan tidak memberikan perlindungan jaminan kesejahteraan buruh. Padahal, pemerintah sebenarnya sudah memberikan jaminan perlindungan terhadap buruh dengan mengeluarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 Ayat (1), serikat pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Namun dalam pengimplementasinya pemerintah terkesan pasif ketika buruh mengalami masalah (Zuhdan, 2014:282-284).

Tidak berbeda pada era pemerintahan Jokowi, masalah kesejahteraan buruh tetap menjadi masalah utama yang dihadapi para buruh. Pada tanggal 1 Mei setiap tahunnya, bertepatan dengan Hari Buruh Internasional, buruh yang tergabung dalam serikat pekerja melakukan aksi protes terkait permasalahan kesejahteraan buruh, di mana buruh menuntut agar pemerintah lebih memperhatikan nasib buruh dengan memperhatikan upah minimum, jaminan sosial dan kesehatan, dan juga terkait kerja sistem *outsourcing*.

Kesejahteraan buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah yang harus ditanggung perusahaan, baik di dalam ataupun di luar hubungan kerja, yang hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja buruh. Berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja. Kondisi ini di lapangan sangat jarang ditemui, ruangan untuk buruh sangat jauh dari kesan nyaman, sudah untung diberi ruangan, kadangkala hanya disediakan toilet yang merangkap sebagai ruangan serba guna bagi pekerja (Hendrastomo, 2010:10-11).

Kesejahteraan buruh sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena buruh merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas. Apabila kesejahteraan dilalaikan, maka kemungkinan akan timbul banyak masalah ketenagakerjaan seperti kebosanan, kejenuhan, merasa tidak diperhatikan, kecelakaan kerja dan kemungkinan lain. Program kesejahteraan buruh menyangkut masalah ekonomi, hiburan, dan penyediaan fasilitas bagi buruh (Eldy dkk, 2014:53).

Kesejahteraan buruh dapat diperoleh apabila kondisi perusahaan memiliki serikat pekerja dan hubungan industrial yang baik. Keberadaan serikat pekerja

dan hubungan industrial bukanlah faktor utama yang menentukan kesejahteraan buruh di Indonesia, namun keberadaan serikat pekerja dan hubungan industrial dapat menjadi wakil buruh yang dapat membantu untuk mencapai kesejahteraan para buruh. Menurut Suhartoyo (2018:356), keberadaan serikat pekerja dan hubungan industrial dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menyampaikan berbagai aspirasi dan keluhan yang berkaitan dengan kondisi kerja dan juga dapat mendekatkan jarak antara manajemen dan buruh karena adanya perwakilan serikat pekerja dalam manajemen.

Menurut undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat (1), serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja 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.

Yuniarsi dan Suwatno (2016:205), menjelaskan serikat pekerja adalah suatu organisasi yang dibentuk untuk memajukan, melindungi, dan memperbaiki kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif. Kepentingan utama yang menjadi perhatian serikat pekerja adalah kepentingan ekonomis, menuntut perbaikan upah, jam kerja, dan juga kondisi kerja.

Serikat pekerja mengacu pada organisasi atau perusahaan yang ada untuk mewakili kepentingan para buruh di tempat kerja dan untuk memastikan perlakuan yang adil ketika konflik muncul antara satu atau lebih pekerja atau buruh dan manajemen. Kepemimpinan serikat pekerja mengadakan negosiasi dengan itikad baik dengan perwakilan manajemen mengenai ketentuan kerja

seperti jam kerja, gaji, dan keamanan pekerjaan. Proses negosiasi ini disebut sebagai perundingan bersama. Hasil dari proses perundingan bersama yang berhasil adalah perjanjian atau kontrak perundingan bersama, di mana ketentuan kerja yang dinegosiasikan ditulis (Mondy dan Martocchio, 2016:307).

Selain serikat pekerja, hal lain yang terkait erat dengan usaha untuk menciptakan kesejahteraan buruh adalah hubungan industrial. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 (16) menjelaskan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1954”.

Tujuan hubungan industrial dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama pengusaha dalam mendirikan bisnis. Produktivitas yang meningkat akan menghasilkan keuntungan dan setiap keuntungan dari hasil proses produksi tersebut diharapkan dapat dikembalikan kepada pekerja atau buruh guna meningkatkan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan merupakan tujuan utama semua pekerja atau buruh guna memenuhi kebutuhan sehari-hari, jika terjadi peningkatan kesejahteraan setiap pekerja atau buruh akan mengalami ketenangan kerja. Suasana yang tenang dalam proses produksi yang lancar akan berdampak positif bagi masyarakat sekitar dan masyarakat Indonesia pada umumnya (Suhartoyo, 2018:354).

Sejumlah penelitian telah menguji pengaruh keberadaan serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan buruh. Keberadaan serikat pekerja dan adanya hubungan industrial berpengaruh positif terhadap

kesejahteraan buruh yang ada dalam perusahaan (Ernita, 2018:87; Rachman, 2017:110; Eldy dkk, 2014:59). Temuan penelitian dari Sonhaji (2019:644) menunjukkan bahwa peran suatu serikat pekerja tidak hanya melindungi dan mempertahankan hak-hak buruh di satu perusahaan akan tetapi juga selalu bertindak dan mengupayakan agar pekerja/buruh dapat sejahtera.

Pabrik Gula Bone Arasoe merupakan unit usaha gula dari PT Perkebunan Nusantara XIV (PTPN XIV) yang berlokasi di Desa Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Pabrik ini merupakan salah satu dari beberapa Pabrik Gula yang ada di Sulawesi Selatan.

PTPN XIV mendukung penuh kebebasan pekerja untuk berkumpul, berserikat, dan berpendapat melalui serikat pekerja yang menjadi wadah komunikasi dan aspirasi bagi para buruh. Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PTPN XIV terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja SK. Kakanwil Dep. No. Kep.2016./KW18/5/99 tanggal 30-6-1999. Pada tahun 2018, seluruh pekerja (100%) PTPN XIV telah menjadi anggota SP-BUN PTPN XIV. Perusahaan terus berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh buruh antara lain melalui sistem penggajian. Ketentuan sistem penggajian diatur di dalam perjanjian kerja bersama antara PTPN XIV dengan SP-BUN PTPN XIV. Untuk mendukung sistem penggajian, juga dikembangkan Sistem Penilaian Karya yang akan digunakan sebagai acuan proses promosi (PTPN XIV, 2018:352).

Bentuk serikat pekerja di Pabrik Gula Bone Arasoe adalah *industrial unions*, serikat pekerja yang dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama dan terdiri dari para pekerja yang tidak berketrampilan maupun yang berketrampilan. Setiap pekerja yang masuk di Pabrik Gula Bone Arasoe berhak menjadi bagian dari serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja di Pabrik Gula Bone dilandasi

agar memudahkan komunikasi antara para buruh dengan pihak perusahaan dan dapat menjadi perwakilan buruh pabrik untuk menyuarakan hak buruh seperti terkait upah atau gaji, fasilitas dan pelayanan kesehatan (PTPN XIV, 2018:352).

Serikat pekerja di Pabrik Gula Bone telah menjalankan tugas sebagaimana mestinya tugas atau peran serikat pekerja. Pada tanggal 29 Januari 2018, serikat pekerja telah melaksanakan dan menyelesaikan perundingan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan terkait sistem pengajian (*remunerasi*). Namun, belakangan ini terjadi kesenjangan antara pihak perusahaan dengan pihak buruh. Pihak buruh menuntut agar segera dipenuhi tuntutan kenaikan gaji karena pengeluaran yang tidak seimbang dengan pendapatan, dan yang terbaru buruh menuntut agar perusahaan memberikan dukungan kepada serikat pekerja agar sama-sama tidak setuju dengan Omnibus Law yang dinilai banyak merugikan para pekerja.

Hubungan pemangku kepentingan antara lain pihak perusahaan, buruh dan pemerintah, dapat dikatakan tidak berjalan dengan baik, terbukti dengan adanya buruh yang masih menggugat perusahaan untuk kenaikan gaji. Ketidaksepakatan buruh dengan keputusan pemerintah mengesahkan Omnibus Law juga berdampak pada kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PABRIK GULA BONE ARASOE”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka diajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:



1. Apakah serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe?
2. Apakah hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe?
3. Apakah serikat pekerja dan hubungan industrial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah serikat pekerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe.
2. Untuk mengetahui apakah hubungan industrial berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe.
3. Untuk mengetahui apakah serikat pekerja dan hubungan industrial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan buruh melalui serikat pekerja dan hubungan industrial.

2. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan buruh.
3. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan serikat pekerja, hubungan industrial dan kesejahteraan buruh.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, analisis data, variabel penelitian dan defenisi operasional, dan instrumen penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **2.1.1.1 Pengertian MSDM**

Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian, pengawasan, dan pengorganisasian. Menurut Robbins dan Coulter (2009:7), "manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif".

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja, termasuk karyawan yang bekerja pada level manajemen ataupun karyawan biasa, yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM harus dilakukan dengan manajemen yang profesional, artinya harus dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Taufiqurokhman, 2009:1)

"MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi" (Taufiqurokhman, 2009:3). Menurut Handoko (2018:4), "MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun or

organisasi. Sedangkan defenisi menurut Yuniarsi dan Suwatno (2016:1), “MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”.

Jadi, MSDM dapat diartikan proses perencanaan, pengelolaan dan pengendalian MSDM organisasi dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Organisasi atau perusahaan yang maju tentu dihasilkan oleh pekerja yang dapat mengelola organisasi atau perusahaan ke arah kemajuan yang diinginkan.

#### **2.1.1.2 Fungsi MSDM**

Yuniarsi dan Suwatno (2016:82-86), menjelaskan bahwa MSDM terdiri dari dua fungsi, yaitu fungsi manejerial-manajerial dan fungsi operatif. Fungsi manajerial MSDM terdiri atas:

- 1) Perencanaan (*planning*), merupakan fungsi SDM menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang didasari dengan adanya *job analysis*, *job description*, *job spesification*, dan *job evaluation*.
- 2) Kepegawaian (*Staffing*), memiliki aktivitas penting yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antarpekerjaan, antarpersonil, dan faktor-faktor fisik lainnya yang dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang dalam struktur tersebut sesuai dengan keahlian atau skill masing-masing.
- 3) Penggerakan (*directing*), berfungsi menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan jobdesknya secara efektif dan efesien, menuju arah yang diinginkan organisasi.

4) Pembinaan (*supervising*), di mana fungsi ini dimaksudkan untuk menjaga moral kerja dan komitmen personil terhadap organisasi, sehingga mereka memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi.

5) Pengendalian (*controlling*), bertujuan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

Adapun fungsi operatif MSDM dalam buku Yuniarsi dan Suwatno (2016:82-86) terdiri atas:

1) Pengadaan (*procurement*), pengadaan dalam manajemen SDM dimaksudkan untuk memperoleh sejumlah orang dengan kualifikasi yang tepat sesuai kebutuhan organisasi, sebagaimana dirancang dalam perencanaan SDM.

2) Pengembangan (*development*), fungsi ini dimaksudkan untuk memperbaiki kapasitas produktif manusia agar lebih kompetitif dan unggul.

3) Kompensasi (*compensation*), fungsi kompensasi bertujuan untuk menetapkan sistem remunerasi yang tepat sesuai kontribusi masing-masing personil terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

4) Integrasi (*integration*), fungsi integrasi dimaksudkan untuk membangkitkan kesadaran personil bahwa mereka merupakan bagian penting dalam organisasi secara keseluruhan, sehingga perlu diciptakan komitmen dan rasa memiliki yang tinggi.

5) Perawatan (*maintenance*), berkaitan dengan upaya untuk memelihara dan mempertahankan personil yang produktif, agar mereka tetap setia terhadap organisasi.

- 6) Pemutusan hubungan kerja (*seperation*), merupakan salah satu program dalam manajemen SDM yang berkaitan dengan penetapan berakhirnya masa bakti personil bagi organisasinya.

### **2.1.1.3 Tujuan MSDM**

Menurut Cushway dalam buku Priyono (2010:9) tujuan adanya MSDM yaitu:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM, memastikan bahwa organisasi memiliki anggota yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan.
- 2) Mengimplementasikan dan menjadi kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai permasalahan atau situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja, manajer organisasi, dan juga petinggi organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai – nilai dalam manajemen SDM.

## **2.1.2 Serikat Pekerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Serikat Pekerja**

“*Labor union* atau *trade union* adalah organisasi para pekerja yang dibentuk untuk mempromosikan atau menyatakan pendapat, melindungi, dan memperbaiki, melalui kegiatan kolektip, kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi dan politik para anggotanya” (Handoko, 2018:214).

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat (1), menjelaskan serikat pekerja / serikat buruh 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.

Kehadiran serikat pekerja (*union*) secara signifikan dapat mengubah beberapa aktivitas sumber daya manusia. Misalnya, proses perekrutan, prosedur seleksi, level-level upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, sistem keluhan, dan prosedur disiplin. Hal ini dapat berubah secara drastis karena disebabkan adanya persyaratan perjanjian perburuhan (*labor agreement*). Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan bebas untuk membuat keputusan unilateral tanpa menerima masukan atau persetujuan dari para pekerja menyangkut gaji atau upah, jam kerja, dan kondisi-kondisi kerja. Serikat pekerja mengacu pada organisasi yang ada untuk mewakili kepentingan karyawan di tempat kerja dan untuk memastikan perlakuan yang adil ketika konflik muncul antara satu atau lebih karyawan dan manajemen (Priyono dan Marnis, 2008:233).

### **2.1.2.2 Karakteristik Serikat Pekerja**

Menurut undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 3, serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

- 1) Bebas, artinya bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.
- 2) Terbuka, artinya bahwa serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
- 3) Mandiri, artinya bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
- 4) Demokratis, artinya bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajibannya organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- 5) Bertanggung jawab, artinya bahwa dalam 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.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Serikat Pekerja**

Ada tiga jenis serikat pekerja menurut Handoko (2018:215-216) yaitu sebagai berikut:



- 1) *Craft Unions*, yaitu serikat pekerja yang anggotanya terdiri dari para pekerja atau buruh yang mempunyai keterampilan yang sama, seperti misalnya tukang kayu dan tukang kebun.
- 2) *Industrial Unions*, yaitu serikat pekerja yang dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari para pekerja yang tidak berketrampilan maupun yang berketrampilan.
- 3) *Mixed Unions*, yaitu serikat pekerja yang mencakup para pekerja trampil, tidak trampil dan setengah trampil dari suatu lokal tertentu tidak memandang dari industri mana.

#### **2.1.2.4 Manfaat Serikat Pekerja**

Mondy dan Martocchio (2016:308-309), menjelaskan ada beberapa alasan pekerja bergabung dengan serikat pekerja dan berbagai alasan akan cenderung berubah seiring waktu, dan mungkin melibatkan pekerjaan, pertimbangan pribadi, sosial, atau politik.

Pertama, agar pekerja mendapatkan kompensasi yang adil dan merata, bagi pekerja kompensasi itu penting karena akan menyediakan kebutuhan dan standar hidup mereka. Jika pekerja merasa tidak puas dengan kompensasi mereka, mereka mungkin meminta bantuan serikat pekerja dalam meningkatkan standar hidup mereka.

Kedua, untuk keamanan kerja. Secara historis pekerja muda kurang peduli dengan keamanan kerja dibandingkan pekerja yang lebih tua. Pekerja muda berpikir, "Jika kehilangan pekerjaan ini, maka selalu bisa mendapatkan yang lain". Tetapi jika mereka menyaksikan manajemen secara konsisten memberhentikan pekerja yang lebih tua untuk memberikan ruang bagi pekerja yang lebih muda, gaji rendah, mereka mungkin mulai berpikir berbeda tentang

keamanan pekerjaan. Jika perusahaan tidak memberikan pekerjaanya rasa aman kerja, pekerja dapat beralih ke serikat pekerja.

#### **2.1.2.5 Tujuan Serikat Pekerja**

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 4 Ayat (1), menjelaskan serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.

Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh mempunyai fungsi:

- 1) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- 2) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- 3) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

### **2.1.2.6 Peran Serikat Pekerja**

Menurut Budiono (2009:181) dalam penelitian Ningsih dkk (2015:3), bahwa tujuan serikat pekerja dapat tercapai melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang memberikan peran penting kepada serikat pekerja, di antaranya sebagai berikut ini:

- 1) Peran sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil perundingan secara musyawarah antara serikat pekerja dan pengusaha yang hasilnya berdasarkan kesepakatan dari titik optimal dicapai menurut kondisi yang ada dengan memperhatikan kepentingan semua pihak yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban semua pihak.
- 2) Peran menyelesaikan perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial terjadi akibat perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja maupun dengan serikat pekerja.
- 3) Peran mewakili pekerja dalam lembaga bipartit. Lembaga kerjasama bipartit merupakan sebuah forum komunikasi yang tercatat pada instansi ketenagakerjaan antara pengusaha dan serikat pekerja yang membahas permasalahan hubungan industrial dalam perusahaan.
- 4) Peran menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dapat tercipta apabila serikat pekerja dapat bijak menempatkan diri sebagai mitra pengusaha dengan memperhatikan kondisi perusahaan ketika memperjuangkan kepentingan pekerja sehingga dapat disatukan.

- 5) Peran menyalurkan aspirasi anggotanya kepada manajemen untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya. Serikat pekerja dibentuk secara demokratis sehingga dalam pelaksanaannya diperlukan media maupun kegiatan yang menghubungkan pekerja dan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya yang terwujud melalui pembuatan perjanjian kerja bersama.
- 6) Peran memperjuangkan kepemilikan saham. Kepemilikan saham diperjuangkan oleh serikat pekerja bertujuan untuk menyatukan kepentingan pengusaha meningkatkan hasil produksi dan kepentingan pekerja meningkatkan penghasilan.

#### **2.1.2.6 Indikator Serikat Pekerja**

Rachman (2017:107), menjelaskan serikat pekerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Perjanjian upah, suatu perjanjian yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan terkait pemberian upah.
- 2) Jam kerja, periode waktu di mana pekerja atau buruh melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan upah.
- 3) Hak cuti, pekerja atau buruh berhak mendapatkan cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

#### **2.1.3 Hubungan Industrial**

##### **2.1.3.1 Pengertian Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial merupakan suatu hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa pada perusahaan, yang

terdiri dari pekerja/buruh, manajer, pemilik perusahaan, dan pemerintah guna mempermudah mencapai tujuan perusahaan (Ningsih, 2015:4).

Yuniarsi dan Suwatno (2016:168), membagi dua pengertian hubungan industrial. “Pertama, hubungan industrial dalam artian umum, yaitu hubungan formal yang terdapat antara kelompok manajemen dan kelompok pekerja yang terdapat dalam organisasi. Istilah lain yang biasa digunakan dengan arti yang sama ialah ‘hubungan kerja’ ”.

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 (16) Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1954.

### **2.1.3.2 Tujuan Hubungan Industrial**

Dalam buku Yuniarsi dan Suwatno (2016:201), hubungan industrial yang berdasarkan pancasila memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha
- 2) Untuk peningkatan produksi
- 3) Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

### **2.1.3.3 Prinsip-prinsip Hubungan Industrial**

Simanjuntak dalam dalam penelitian Heriyono (2013:3), menjelaskan beberapa prinsip dari hubungan industrial yaitu:

- 1) Kepentingan bersama: pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah

- 2) Kemitraan yang saling menguntungkan: pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan
- 3) Hubungan fungsional dan pembagian tugas
- 4) Kekeluargaan
- 5) Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman kerja
- 6) Peningkatan produktivitas
- 7) Peningkatan kesejahteraan bersama

#### **2.1.3.4 Indikator Hubungan Industrial**

Indikator dari hubungan industrial dalam penelitian Andini (2016:26) sebagai berikut:

- 1) Patuhnya perusahaan dalam menjalankan atau menerapkan peraturan perundang-undangan. Kejelasan hak dan kewajiban pihak-pihak dalam hubungan kerja seperti upah, status pekerjaan, jam kerja, tata tertib, peraturan perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Tersedia atau terdapatnya sarana dan fasilitas kerja yang aman dan memadai. Sarana dan fasilitas seperti masker, sarung tangan, helm, sepatu, pengangkutan, transportasi, klinik, dan sebagainya yang dibutuhkan para buruh dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Kontrol dan mekanisme perusahaan atau organisasi produksi. Adanya mekanisme yang jelas dalam menyelesaikan perselisihan di perusahaan dengan baik melalui komunikasi antara para pekerja dan atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha. Dan perusahaan memberikan perintah dan informasi jelas serta transparansi dalam menentukan kebijaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan.

## **2.1.4 Kesejahteraan Buruh**

### **2.1.4.1 Pengertian Kesejahteraan Buruh**

Kesejahteraan buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah yang harus ditanggung perusahaan, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Kenyaman dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja. Kondisi ini dilapangan sangat jarang ditemui, ruangan untuk buruh sangat jauh dari kesan nyaman, sudah untung diberi ruangan, kadangkala hanya disediakan toilet yang merangkap sebagai ruangan serba guna bagi pekerja (Hendrastomo, 2010:10-11).

### **2.1.4.2 Program Kesejahteraan Buruh**

Program kesejahteraan buruh merupakan tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja karyawan tetapi didasarkan kepada keanggotaannya. Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan pekerja sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah (Suhartini dan Septiningsih, 2014:3).

Tujuan dari pemberian kesejahteraan buruh antara lain sebagai berikut (Suhartini dan Septiningsih, 2014:3):

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pekerja kepada perusahaan.

- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pekerja beserta dengan keluarganya.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja, disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
- 4) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 5) Melancarkan pelaksanaan pekerjaan para pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 6) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pekerja.
- 7) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna membantu pelaksanaan program pemerintah.
- 8) Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan ketika menjalankan pekerjaan.
- 9) Meningkatkan status sosial pekerja beserta dengan keluarganya

#### **2.1.4.3 Indikator Kesejahteraan Buruh**

Kesejahteraan buruh tidak hanya diukur dari segi gaji atau upah yang diterima pekerja tetapi ada beberapa indikator kesejahteraan buruh dalam penelitian Suhartini dan Septiningsih (2014:3) berikut ini:

- 1) Ekonomis, ekonomis disini berupa uang pensiun, uang makan, uang transport, tunjangan hari raya, dan bonus
- 2) Fasilitas, fasilitas disini berupa tempat ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan, dan cuti.
- 3) Pelayanan, pelayanan disini berupa kesehatan, bantuan hukum, asuransi, dan lain sebagainya.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan penelitian dengan judul “Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh Pabrik Gula Bone Arasoe” adalah sebagaimana yang pernah dilakukan peneliti terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elifaz Eldy, Ari Pradhanawati, Hari Susanta Nugraha (2014)	Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional Psp PT. Sai Apparel Industries	1. Upah 2. Serikat Pekerja 3. Kesejahteraan Pekerja 4. Unjuk Rasa	1. Populasi 7950 orang 2. Sampel 100 orang 3. Analisis regresi linear	1. Upah dan peran serikat pekerja mempengaruhi kesejahteraan. 2. Unjuk rasa berpengaruh terhadap kesejahteraan.
2	Rizal Rachman (2017)	Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Harmonis untuk Menjamin Kesejahteraan Karyawan	1. Hubungan Industrial 2. Kesejahteraan Karyawan	1. Populasi keseluruhan karyawan PT. Asia Penta Garment 2. Sampel 84 orang 3. Metode path analysis	Pemeliharaan hubungan industrial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
3	Ayu Ernita (2018)	Pengaruh Serikat Pekerja	1. Serikat Pekerja	1. Populasi 105 orang	1. Terdapat pengaruh secara

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap Pada PT Bogatama Marinusa (BOMAR) Makassar	2. Hubungan Industrial 3. Kesejahteraan Karyawan	2. Sampel 48 orang 3. Analisis regresi linear berganda	simultan antara serikat pekerja dan hubungan industrial pada PT. Bogatama Marinusa (Bomar) Makassar. 2. Serikat pekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan tetap. 3. Hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan tetap.
4	Sonhaji (2018)	Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora	1. Serikat Pekerja 2. Kesejahteraan Pekerja	1. Metode Yuridis Empiris	Serikat Pekerja memiliki peran penting dalam PT. Apac Inti Corpora. Peran suatu Serikat Pekerja tidak hanya melindungi dan mempertahankan hak-hak pekerja/buruh di

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
					satu perusahaan tersebut, akan tetapi juga selalu bertindak dan mengupayakan agar pekerja/buruh dapat sejahtera.
5	Sri Ndaru Arthawati (2018)	Peran Serikat Pekerja dalam Mendorong Produktivitas dan Peningkatan Kesejahteraan Para Pekerja pada PT Nippon Shokubai Indonesia-Cilegon	1. Serikat Pekerja 2. Produktivitas 3. Kesejahteraan Para Pekerja	1. Populasi 432 orang 2. Sampel 100 orang 3. Analisis regresi linear berganda	Serikat pekerja berperan dalam mendorong produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja pada PT Nippon Shokubai Indonesia-Cilegon
6	Geby Alfita, Ari Pradhanawati, Reni Shinta Dewi (2014)	Pengaruh Peran Serikat Pekerja dan Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Buruh Wanita (Studi Kasus di PT Hanil Indonesia)	1. Serikat Pekerja 2. Kompensasi 3. Kesejahteraan Buruh Wanita	1. Populasi 1756 orang 2. Sampel 95 orang 3. Analisis regresi linear berganda	Pengaruh serikat pekerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh wanita pada PT Hanil Indonesia
7	Sylvia Diana Purba, Christine	Analisis Dukungan Organisasi,	1. Dukungan Organisasi	1. Populasi penelitian ini adalah	Secara simultan dukungan organisasi

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Winstinindah Sandroto, Benedicta Evienia Prabawanti (2016)	Serikat Pekerja dan Pemerintah dalam Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kualitas Hidup Buruh Perempuan di Jabodetabek	2. Serikat Pekerja 3. Pemerintah 4. Motivasi 5. Komitmen 6. Kualitas Hidup Buruh	buruh perempuan di Jabotabek 2. <i>Path Analysis</i>	maupun serikat pekerja tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kualitas hidup dalam model pengaruh motivasi terhadap kualitas hidup yang dimediasi komitmen. Hasil lain juga menunjukkan bahwa secara parsial komitmen dan dukungan pemerintah berpengaruh terhadap kualitas hidup. Namun demikian dukungan pemerintah dan serikat pekerja tidak signifikan memoderasi pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kualitas hidup.
8	Endang Siswati	<i>The Influence of Trade</i>	1. <i>Trade Unions</i>	1. <i>The population is</i>	<i>That the variables</i>

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	(2015)	<i>Unions on the Welfare of Production Workers in East Java</i>	2. <i>The Welafer of Production Workers</i>	production workers in East Java Province 2. Sample 159 people 3. Simple linear regression analysis	significantly unions have a positive impact on the welfare variable production workers in East Java.
9	Endang Siswati (2015)	<i>The Influence of Labor Unions on the Performance and Welfare of Production Workers in East Java</i>	1. Trade Unions 2. The Performanc e of Production Workers 3. The Welafer of Production Workers	1. The population is production workers in East Java Province 2. Sample 159 people 3. Structural Equation Model (SEM) analysis	1. That trade unions positive and significant effect on the performance of labor. 2. That the performance of labor and significant positive effect on the welfare of workers.
10	James Eusebius Mkuwa, John Meku Lelo (2018)	<i>The Role of Trade Unions In Influencing Employees Welfare: a Case of Muhimbili Nation Hospital</i>	1. Trade Union Movement 2. Regulatory Bodies & Other 3. Staff Welfare	1. Population 1573 people 2. Sample 60 people 3. The quantitative approach	Trade unions have not played their role effectively on improving staff welfare at workplace in Tanzania
11	Agba A. M. Ogaboh, Titus T.	<i>Labour Union Cooperative Organization</i>	1. Labor Union 2. Workers	Survei design was adopted in	The study reveals that cooperatives are

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Charlie, Yenagoa Enang, J. N. (2017)	<i>and Workers' Welfare In Nigeria</i>	<i>Welfare</i>	<i>this study because it is cheap as compared to other research technique</i>	<i>vital instrument for elevating the welfare levels of workers. It shows that cooperatives enable workers to pay medical bills, purchase cheap plots, build houses, pay house rents, and children school fees. It encourages saving and investment among workers as well as enable workers to own their own car and pay personal school fees. Workers also get cheap foodstuffs from cooperatives stores and obtained low interest loans from their cooperatives.</i>
1 2	Emmanuel Olaniyi Dunmade, Ismaila	<i>Trade Unionism and Employees Welfare in The</i>	1. Trade Unionism 2.	1. The population is all	<i>Consistent with the findings of the study, it could be said or concluded</i>

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Bolarinwa Kadiri, Mustapha Olanrewaju Aliyu (2020)	<i>Nigeria Medical Association</i>	<i>Employees Welfare</i>	<i>member of the Nigerian medical association</i> 2. <i>Sample 100 people</i> 3. <i>Simple inear regression analysis</i>	<i>that trade union in the Kwara State chapter of the Nigerian Medical Association is not only playing vital role in making significant and positive effect on members' wages and salaries, the union's membership has equally affected the employees' working conditions optimally.</i>

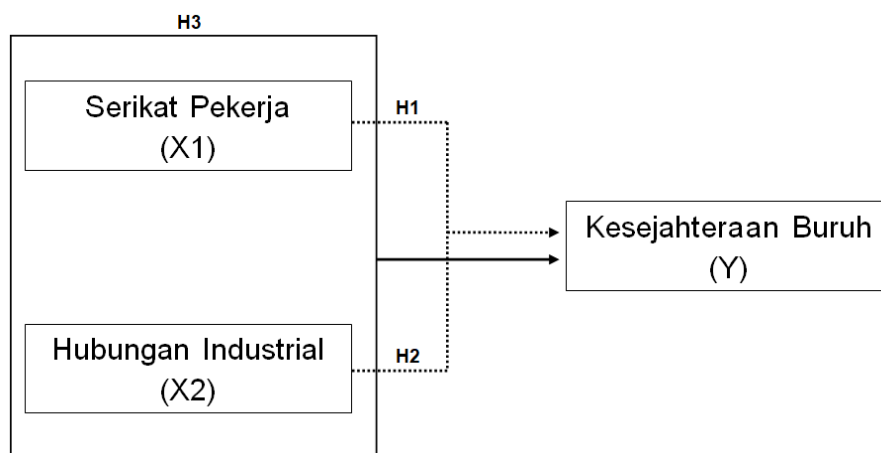
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 2.1, terdapat perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Pertama, perbedaan terletak pada objek penelitian, objek penelitian ini Pabrik Gula Bone Arasoe. Kedua, perbedaan terletak pada variabel penelitian, penelitian Elifas Eldy, dkk (2014) terdapat upah pada variabel independen dan juga menggunakan variabel intervening yaitu unjuk rasa; penelitian Endang Siswati (2015) terdapat *performance production* pada variabel independen; dan penelitian James Eusebius Mkuwa, dkk (2018) terdapat *regulatory bodies & other* pada variabel Independen. Dan terakhir, perbedaan terletak pada metode penelitian, penelitian Elifas Eldy, dkk (2014)

menggunakan metode penjelasan (eksplanatory); penelitian Rizal Rachman (2017) dan Endang Siswati (2015) menggunakan metode penelitian analisis regresi sederhana; dan penelitian Sonhaji (2019) menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris.

### 2.3 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini, maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020  
Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

-----> : Pengujian Parsial

—————> : Pengujian Simultan

### 2.4 Hipotesis

Penjelasan mengenai hipotesis terhadap penelitian “Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh Pabrik Gula Bone Arasoe” yang diperjelas dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu sebagai berikut.



#### **2.4.1 Pengaruh Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Buruh**

Dalam undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat (1) Serikat pekerja / serikat buruh 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. Eldy dkk (2014:59), Sonhaji (2019:644) dalam penelitiannya membuktikan bahwa serikat pekerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan buruh.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah;

**H1** : Diduga serikat pekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe.

#### **2.4.2 Pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh**

Menurut Yuniarsi dan Suwatno (2016:201), salah satu tujuan hubungan industrial adalah untuk peningkatan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Rachman (2017:110) dalam penelitiannya membuktikan bahwa hubungan industrial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah;

**H2** : Diduga hubungan industrial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe.

#### **2.4.3 Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh**

Serikat pekerja mengacu pada organisasi yang ada untuk mewakili kepentingan karyawan di tempat kerja dan untuk memastikan perlakuan yang adil di tempat kerja (Priyono dan Marnis, 2008:233). Menurut Simanjuntak dalam penelitian Heriyono (2013:3), prinsip dari hubungan industrial selain untuk meningkatkan produktivitas juga untuk meningkatkan kesejahteraan terhadap pekerja. Ernita (2018:87) dalam penelitiannya membuktikan bahwa serikat pekerja dan hubungan industrial secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah;

**H3** : Diduga serikat pekerja dan hubungan industrial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh Pabrik Gula Bone Arasoe.