

**PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP KONDISI UPAH PEKERJA
SEKTOR INDUSTRI PARIWISATA PERHOTELAN PADA MASA COVID-19**
Studi Kasus Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Muhammad Bestari Sulthansyah

NIM 18102050064

Pembimbing:

Asep Jahidin, S.Ag., M.Si

NIP 197508302006041002

**PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1842/Un.02/DD/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP KONDISI UPAH PEKERJA SEKTOR INDUSTRI PARIWISATA PERHOTELAN PADA MASA COVID-19 STUDI KASUS HOTEL SHERATON MUSTIKA RESORT & SPA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD BESTARI SULTHANSYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18102050064
Telah diujikan pada : Selasa, 04 Oktober 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

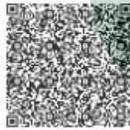
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I

Asep Jahidin, S.Ag., M.Si
SIGNED

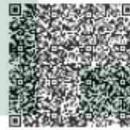
Valid ID: 63ae95201605e



Penguji II

Dr. Arif Mafuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 63a292a719c24



Penguji III

Dr. Aryan Torrido, SE., M.Si
SIGNED

Valid ID: 63aa30d59ebcf



Yogyakarta, 04 Oktober 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63ae983121e7a



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Bestari Sulthansyah
NIM : 18102050064
Judul Skripsi : PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP UPAH PEKERJA SEKTOR
INDUSTRI PARIWISATA PERHOTELAN PADA MASA COVID-19 (Studi
Kasus Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta)

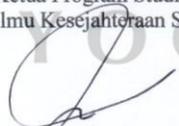
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial.
Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb.

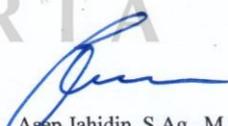
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 26 September 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ilmu Kesejahteraan Sosial


Siti Solechah, S.Sos.I. M.Si
NIP 198305192009122002

Pembimbing


Asep Jahidin, S.Ag., M.Si
NIP 197508302006041002

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Bestari Sulthansyah

NIM : 18102050064

Prodi : Ilmu Kesejahteraan Sosial

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan ini bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarism. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya saya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditindak dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Agustus 2022

Saya yang menyatakan,



Muhammad Bestari Sulthansyah

18102050064

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak, Ibu, dan keempat saudara daudariku yang telah mendoakan dan mendukung penulisan skripsi ini.

Sege nap pengurus dan anggota Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Yogyakarta dan Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regional DIY-JATENG, yang telah membantu dan memberikan banyak pembelajaran dari apa yang saya teliti pada skripsi ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

HIDUP ITU KERAS YANG LEMAH AKAN TERTINDAS



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat melakukan penerilian dan penyusunan Skripsi ini yang berjudul “Peran Serikat Pekerja Terhadap Upah Pekerja Sektor Industri Pariwisata Perhotelan Pada Masa Covid-19 (Studi Kasus Hotel Mustika Resort & Spa Yogyakarta)” dengan segala dinamika hambatan yang peneliti hadapai. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat Islam.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan tugas akhir pada jenjang Pendidikan Strata 1 Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyelesaian penelitian dan penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Abidah Muflihati, S.TH.I, M.Si. selaku Sekretaris Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Noorkamilah S.Ag.,M.si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak Asep Jahidin, S.ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
7. Bapak Ibu Dosen Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
8. Bapak Ali Prasetyo Selaku Sekretaris Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) Regional JATENG-DIY yang menjembatani saya dalam melakukan penelitian di Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Yogyakarta, serta seluruh pengurus dan anggota FSPM Regional DIY-JATENG.
9. Ibu Florentian Rahayu Ningsih selaku Ketua Serika Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Yogyakarta (SPMSMY) yang memberikan saya izin dalam melakukan penelitian skripsi di SPMSMY, serta seluruh pengurus dan anggota SPMSMY.
10. Bapak Riduansyah dan Ibu Fatmah Rubiati selaku orang tua peneliti serta Nur Fitria Hasanah, Realita Nugraha Muhammadsyah, Arifah Mukhrijiana hasanah, dan Arifah Mukhrijiani hasanah selaku saudara dan saudari kandung peneliti.

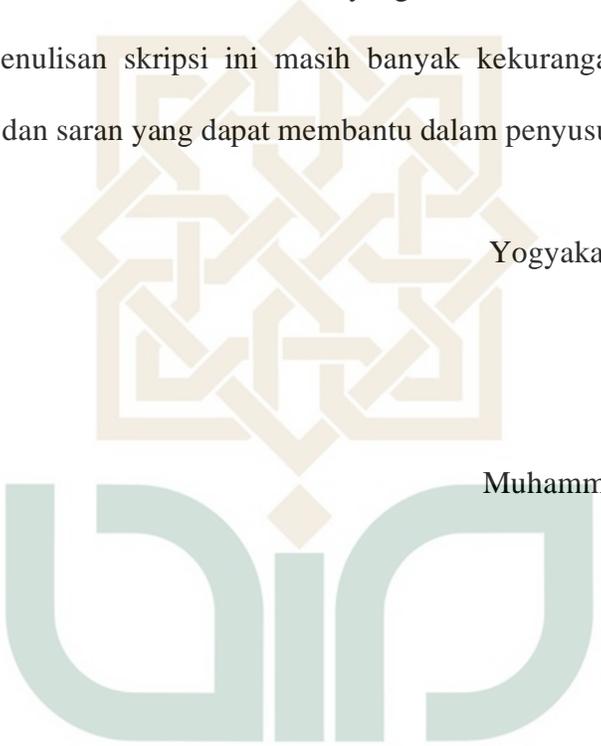
11. Sahabat-sahabat karib peneliti Sendi Kurnia, Alam Syaif, Tajudin Noor Assidiqi, Alfine Al Farizi, serta Eva Rizqiandra.

Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya serta membalas segala kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu peneliti menerima kritik dan saran yang dapat membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 23 Desember 2022

Penulis

Muhammad Bestari Sulthansyah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP KONDISI UPAH PEKERJA
SEKTOR INDUSTRI PARIWISATA PERHOTELAN PADA MASA COVID-19
Studi Kasus Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta**

Muhammad Bestari Sulthansyah

Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

ABSTRAK

Sejak Covid-19 menyebar di Indonesia, seluruh kegiatan sehari-hari yang dilakukan mempunyai batasan dan aturan yang harus dipatuhi. Pemerintah mengambil beberapa langkah dalam mengatasi Covid-19 seperti penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 4. Pandemi Covid-19 juga memberikan dampak negatif bagi perekonomian, salah satunya adalah perusahaan melakukan pemotongan upah karyawan mulai dari 15% sampai 20%. Dengan kondisi tersebut pekerja sulit dalam mengelola atau mengatur keuangan, pembayaran kredit yang macet, kebutuhan yang tidak terpenuhi karena beban ekonomi yang meningkat sedangkan upah dipotong, menurunnya motivasi kerja, dan lain sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang peran serikat pekerja terhadap kondisi upah pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, menggunakan kerangka teori tinjauan upah dan tinjauan peran serikat pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PHI) untuk menganalisis temuan di lapangan. Subjek penelitian ini adalah ketua Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta, Sekretaris Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta, Ketua Komite Perempuan Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta, pekerja tetap dan pekerja kontrak sekaligus anggota Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta, dan Sekretaris Umum Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regional DIY-JATENG. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Validasi data menggunakan Teknik triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta (SPMSMY) berperan dengan melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) terhadap kondisi upah pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19 yaitu dengan pola komunikasi Bipartite, dan pola komunikasi Tripartite.

Kata Kunci: *Peran Serikat, Upah Pekerja, Covid-19.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Secara Teoritis	10
2. Secara Praktis	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Kerangka Teori	16
1. Tinjauan Upah	16
a. Upah Pokok	16
b. Tunjangan Tetap	18
c. Tunjangan Tidak Tetap	19

d. Upah Kerja Lembur	19
e. Upah Pasca PHK dan Pensiun	24
2. Tinjauan Peran	27
a. Definisi Peran	27
b. Serikat Pekerja/Buruh	28
c. Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Menyelesaikan Masalah Upah Melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)	29
1) Komunikasi Bipartite	30
2) Komunikasi Tripartit	33
G. Metode Penelitian	36
1. Jenis Penelitian	36
2. Pendekatan Penelitian	37
3. Waktu Penelitian	37
4. Lokasi Penelitian	38
5. Subjek Penelitian	38
6. Objek Penelitian	39
7. Teknik Pengumpulan Data	39
8. Teknik Analisis Data	42
9. Teknik Keabsahan Data	44
H. Sistematika Penulisan	45
BAB II: GAMBARAN UMUM	48
A. Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta (SPMSMY)	48
B. Covid-19	53
BAB III: PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP KONDISI UPAH PEKERJA DI HOTEL SHERATON MUSTIKA RESORT & SPA YOGYAKARTA PADA MASA COVID-19	57

A. Bagaimana Kondisi Upah Pekerja Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta Pada Masa Covid-19	63
1. Upah Pokok	63
2. Tunjangan Tetap	66
3. Tunjangan Tidak Tetap	66
4. Upah Kerja Lembur	67
5. Upah Pasca PHK dan Pensiun	69
B. Peran SPMSMY Dalam Menyelesaikan Masalah Upah Pekerja Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta Pada Masa Covid-19 Melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)	72
1. Peran SPMSMY Melalui Komunikasi Bipartite Pada PPHI...	73
2. Peran SPMSMY Melalui Komunikasi Tripartite Pada PPHI..	80
BAB IV: PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN – LAMPIRAN	92

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Alur Tahapan Bipartite	31
Gambar 1. 2. Piramida Komunikasi Tripartite	35
Gambar 1. 3. Tahapan Penyelesaian di PHI	36
Gambar 1. 4. Komponen Analisis Data Model Interaktif	42
Gambar 2. 1. Struktur Organisasi SPMSMY	51
Gambar 2. 2. Pengurus dan DPA SPMSMY Periode 2019-2023	51
Gambar 3. 1. Persidangan 15 November 2022	83
Gambar 3. 2. Persidangan 24 November 2022	84



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Perhitungan Upah Kerja Lembur.....	22
Tabel 1. 2. Perhitungan Uang Pesangon.....	25
Tabel 1. 3. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja.....	26
Tabel 1. 4. Time Schedule Penelitian.....	37
Tabel 1. 5. Daftar Informan Penelitian.....	40
Tabel 2. 1. Daftar Jumlah Anggota SPMSMY Bulan Juni 2022.....	52



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak Covid-19 menyebar di Indonesia, seluruh kegiatan sehari-hari yang dilakukan mempunyai batasan dan aturan yang harus dipatuhi. Pemerintah mengambil beberapa langkah dalam mengatasi Covid-19 seperti penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 4. Akibatnya seluruh perkantoran baik pemerintah maupun swasta menerapkan sistem bekerja dari rumah (*Work from Home/WFH*) perubahan sistem kerja ini merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya pencegahan Covid-19. WFH merupakan salah satu bentuk dari *flexible working* yaitu sistem bekerja dengan jarak jauh, sehingga perkantoran hanya boleh mempekerjakan karyawan di kantor sebanyak 25% dan karyawan yang melakukan kerja jarak jauh sebanyak 75%.¹

Menurut Yudha Eka Nugraha (2020), bahwa seluruh unit usaha pariwisata di kawasan pesisir kota Kupang mengalami dampak penurunan pendapatan sebanyak rata-rata 70% tergantung pada jenis usahanya yaitu unit usaha makanan berupa penjual pisang kelapa, penjual Salome (bakso), penjual gula lontar, penjual ikan laut, usaha

¹ Angger Dewantara, "Bekerja dari Rumah (*Work From Home/WFH*): Menghadapi Covid-19 pada PPKM Level 4", <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-palu/baca-artikel/14156/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-HomeWFH-Menghadapi-COVID-19-pada-PPKM-Level-4.html>, diakses tanggal 11 Oktober 2022.

kafe, usaha *homestay*, dan jasa fotografi. Adapun dampak lain yang muncul adalah meningkatnya modal, pengurangan karyawan pariwisata, distribusi keuntungan yang tidak merata, tutupnya unit usaha, dan kerugiannya lainnya.²

Melalui hasil observasi dan wawancara dari beberapa karyawan perusahaan di Cikarang terhadap kesejahteraan karyawan pada masa Covid-19 bahwa banyak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dengan alibi industri tidak dapat memberikan pendapatan kepada karyawan, banyaknya karyawan yang mengalami penyusutan pendapatan, tidak nyaman karena sistem kerja yang berubah, terpaksa wajib bekerja di kantor dengan resiko tertular virus Covid-19, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan pada masa Covid-19 seperti karyawan tidak merasa aman pada saat bekerja serta pendapatan yang menurun dengan kebutuhan hidup yang meningkat pada masa Covid-19.³

Pandemi Covid-19 juga memberikan dampak negatif bagi perekonomian, salah satunya adalah perusahaan melakukan pemotongan upah karyawan mulai dari 15% sampai 20%. Dengan kondisi tersebut karyawan sulit dalam mengelola atau mengatur keuangan, pembayaran kredit yang macet, kebutuhan yang tidak terpenuhi karena

² Yudha Eka Nugraha, "Dampak Pandemi Covid 19 pada Unit Usaha Pariwisata di Kawasan Pesisir Kota Kupang", *Jurnal Industri Pariwisata*, vol. 3: 2 (2021), hlm. 134.

³ Baihaqi Nawfal, "Kesejahteraan Karyawan di Masa Pandemic Covid-19 di Wilayah Industry Cikarang", *Jurnal Doktor Manajemen*, vol. 4: 1 (April, 2021), hlm. 41.

beban ekonomi yang meningkat sedangkan upah dipotong, menurunnya motivasi kerja, dan lain sebagainya.⁴

Menurut Djoko Heroe Soewono (2019) Serikat Pekerja/Buruh memiliki peranan dalam melindungi anggota dan keluarganya guna mewujudkan kesejahteraan. Selain itu Serikat Pekerja/Buruh juga bertindak sebagai pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, selain sebagai pelaksana serta penanggungjawab terhadap pemogokan. Fungsi, dan peran Serikat Pekerja/Buruh dalam menciptakan keseimbangan dan keharmonisan hubungan industrial di perusahaan. Oleh karena itu organisasi tersebut memiliki fungsi dan peran yang sangat signifikan dalam ikut serta memajukan bangsa, khususnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan.⁵

Surya Nita dan Joko Susilo (2020) juga menegaskan bahwa Serikat Pekerja/Buruh dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk membantu pekerja dalam mengaspirasikan kebutuhannya untuk disampaikan kepada pengusaha, sehingga hak dan kewajibannya pekerja dapat dilindungi sesuai ketentuan undang-undang dan bahkan lebih dari aturan perundang-undangan yang ada. Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur di dalam pasal 22 PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011

⁴ Putri Diana Sampe dan Johnson Dongoran, “Dampak Pemotongan Gaji pada Perusahaan dan pada Karyawan Selama Pandemic Covid 19”, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sain dan Humaniora*, vol. 5: 3 (2021), hlm. 377.

⁵ Djoko Heroe Soewono, “Peran Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan”, <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-7-PERAN-SERIKAT-PEKERJA-JURNAL-EDISI-PEBRUARI-MEI-2009-ISSN-NO.-0216-4116-BY-UNIK-KADIRI.pdf>, diakses tanggal 5 November 2022.

yang berbunyi “PKB dibuat Serikat Pekerja/Buruh dengan pengusaha, Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)”. PKB yang dibuat dengan pekerja dan pengusaha hendaknya harus diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dalam memberikan perlindungan bagi para pihak agar terlaksananya fungsi sistem hukum yang baik berupa aturan hukum, peranan aparatur hukum dalam penerapan hukum di masyarakat dan budaya masyarakat khususnya pekerja dan pengusaha dalam menciptakan Hubungan Industrial Pancasila.⁶

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, Vrisca Silvy, dan Isma Hanifa (2021), bahwa Serikat Pekerja/Buruh sangat dibutuhkan dalam hal penanganan permasalahan-permasalahan yang ada pada sebuah perusahaan, salah satu diantaranya adalah permasalahan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) yang biasanya dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dan merugikan para pekerja/buruh itu sendiri.⁷

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang

⁶ Surya Nita dan Joko Susilo, “Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal bagi Pekerja dengan Pengusaha”, *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, vol. 6: 2 (2020), hlm. 144.

⁷ Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, Vrisca Silvy, dan Isma Hanifa, “Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh”, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, vol. 2: 5 (2021), hlm. 348.

yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.⁸ Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk menyesuaikan dengan istilah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdapat dalam UU No. 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya.⁹

Berdasarkan undang-undang dan penjelasan di atas dapat kita pahami bahwa pekerja merupakan orang yang memberikan jasanya kepada pemberi kerja dengan suatu pekerjaan tertentu dengan memperoleh imbalan. Jauh sebelum itu tepatnya pada jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang biasa duduk dimeja disebut dengan white collar (berkerah putih). Pada perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung

⁸ *Ibid.*, hlm. 2.2.

⁹ *Ibid.*, hlm. 2.2.

menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.¹⁰

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan Batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungna kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja, pengusaha atau majikan.¹¹

Dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan atas dasar sebuah kesepakatan antara pekerja dengan majikan (pemberi kerja) yang nantinya pekerja akan mendapatkan sebuah ibalan atau upah dari majikan. Upah menjadi hak yang paling utama bagi pekerja/buruh yang telah menyelesaikan pekerjaanya untuk melanjutkan sebuah kehidupan baik bagi dirinya pribadi maupun keluarganya.

¹⁰ Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja: Hukum KetenagaKerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 19-20.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 19-20.

Serikat Pekerja/Buruh merupakan organisasi yang dibentuk oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang memiliki sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan dan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, kemudian dapat meningkatkan nilai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga.¹²

Serikat pekerja/buruh dibagi ke dalam dua jenis yang meliputi serikat pekerja/buruh yang ada di perusahaan dan di luar perusahaan. Serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di perusahaan atau di beberapa perusahaan seperti, Serikat Pekerja/Buruh Pabrik Tekstil, Serikat Pekerja/Buruh Keramik, dan Serikat Pekerja/Buruh Pabrik Baja. Sedangkan untuk serikat pekerja/buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan seperti, Serikat Pekerja/Buruh Angkutan Kota atau Serikat Pekerja/Buruh Rumah Tangga.¹³

Tujuan didirikannya serikat pekerja/buruh adalah untuk memberikan perlindungan pembelaan, dan kepentingan dalam meningkatkan nilai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi sebagai berikut:

¹² Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 2.11.

¹³ *Ibid*, hlm., 2.11.

- a. Sebagai pihak pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam Lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.¹⁴

Serikat pekerja/buruh dapat kita pahami sebagai organisasi di dalam maupun di luar perusahaan yang dibentuk oleh para pekerja/buruh dengan tujuan mengakomodir segala permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dengan pihak perusahaan. Peran serikat pekerja/buruh memiliki andil yang sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kualitas para pekerja/buruh di lingkungan kerja serta nilai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 2.13.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian diatas dapat dikatakan bahwa pandemi Covid-19 memberikan dampak yang negatif kepada tingkat kesejahteraan para pekerja/buruh industri sektor pariwisata, diantaranya seperti pemotongan upah dan bahkan mengalami PHK. Dengan kondisi tersebut diperlukanlah yang namanya Serikat Pekerja/Buruh sebagai penyalur aspirasi dari beberapa keresahan ataupun permasalahan yang dialami oleh pekerja/buruh sehingga dapat mengakomodir perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sehingga para pekerja/buruh mendapatkan kesejahteraan yang layak bagi pribadi maupun keluarganya serta terciptanya hubungan antara pekerja dan pengusaha yang kondusif di lingkungan kerja.

Pada kesempatan ini peneliti akan menganalisis peranan serikat Pekerja/buruh di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian di atas terdapat beberapa rumusan masalah yang bisa diteliti oleh peneliti sehingga dapat mendeskripsikan peranan serikat pekerja/buruh terhadap kondisi kesejahteraan pekerja/buruh di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19 yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi upah pekerja Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19?

2. Bagaimana peran serikat pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PPHI) kondisi upah pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta mendeskripsikan bagaimana kondisi upah pekerja di hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19 dan bagaimana peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PPHI) upah pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan perspektif baru dalam Ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya yang berkaitan pada mata kuliah Peksos Industri.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi semua pihak khususnya pekerja sosial di bidang industri mengenai peran serikat pekerja

terhadap kondisi upah pekerja pada masa Covid-19, serta menjadi bahan masukan dan dapat menjadi rujukan bagi serikat buruh/pekerja dalam menyelesaikan permasalahan kondisi upah pekerja/buruh.

E. Kajian Pustaka

Peneliti menggunakan beberapa kajian pustaka terkait dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai literatur yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Pipit Sundari (2019), mengkaji tentang “Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial: Studi Kasus di Kabupaten Semarang”. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran serikat pekerja dalam mengoptimalkan kualitas hubungan industrial, factor yang mendorong dan menghambatnya, serta upaya mengatasi hambatan yang ada. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan hasil data diperoleh melalui wawancara dan studi dokumentasi.¹⁵

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaannya terletak pada metode penelitian kualitatif dan subjek penelitian yaitu peran serikat pekerja/buruh, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan tempat penelitian.

¹⁵ Pipit Sundari, “Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial: Studi Kasus di Kabupaten Semarang”, *Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen)*, vol. 2:2 (2019), hlm. 57.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, Vrisca Silvy, dan Isma Hanifa (2021), mengkaji tentang “Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa serikat pekerja/buruh sangat dibutuhkan dalam hal menangani permasalahan-permasalahan yang ada dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja yang biasanya dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dan merugikan pekerja/buruh itu sendiri.¹⁶

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaanya terletak pada metode penelitian kualitatif dan subjek penelitian yaitu peran serikat pekerja, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan tempat penelitian.

Keiga, penelitian yang dilakukan oleh Surya Nita dan Joko Susilo (2020), mengkaji tentang “Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal bagi Pekerja dengan Pengusaha”. Tujuan dari

¹⁶ Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, Vrisca Silvy, dan Isma Hanifa, “Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh”, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, vol. 2: 5 (2021), hlm. 348.

penelitian ini untuk menjelaskan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam pasal 22 PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011 yang berbunyi “PKB dibuat serikat pekerja dengan pengusaha, Undang- Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja Bersama (PKB). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa PKB yang dibuat dengan pekerja dan pengusaha hendaknya harus diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja terkait untuk memberikan perlindungan bagi para pihak agar terlaksananya fungsi sistem hukum yang baik berupa aturan hukum, peranan aparatur hukum dalam menerapkan hukum di masyarakat dan budaya masyarakat khususnya pekerja dan pengusaha dalam menciptakan Hubungan Industrial Pancasila.¹⁷

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaannya terletak pada metode penelitian deskriptif kualitatif dan subjek penelitian yaitu peranan serikat pekerja/buruh, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan tempat penelitian.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Anwar (2019) mengkaji tentang “Peran Serikat Pekerja dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui

¹⁷ Surya Nita dan Joko Susilo, “Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal bagi Pekerja dengan Pengusaha”, *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, vol. 6: 2 (2020), hlm. 144.

peran dan fungsi FSPTSK dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota Tangerang-Banten dan untuk mengetahui peran FSPTSK dalam melindungi hak-hak buruh sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normative, bahwa peran dan fungsi FSPTSK dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota Tangerang-Banten adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja dan sebagai lembaga perunding mewakili pekerja yang melindungi dan membela hak-hak serta kepentingan pekerja. Sedangkan peranan FSPTSK dalam melindungi hak-hak buruh sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sesuai dengan Pasal 89 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁸

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaannya terletak pada subjek penelitian yaitu serikat pekerja, sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Maulana Yusuf dan Dodi R. Setiawan (2021). Penelitian ini mengkaji tentang “Analisis Peran Serikat Pekerja dalam Menjalin Hubungan Industrial pada PT. Herlina Indah Jakarta Timur” yang bertujuan

¹⁸ Mohamad Anwar, “Peran Serikat Pekerja dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah bagi Tenaga Kerja”, *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, vol. 6:1 (2019), hlm. 767.

untuk mengetahui peran serikat pekerja dalam membangun industri hubungan, serta untuk mengetahui hambatan-hambatan yang menghambat peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan industrial dan mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang menghambat peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan hasil bahwa peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan industrial sudah berjalan dengan baik karena adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati dengan perusahaan, tetapi masih ada beberapa manajer departemen dari perusahaan yang belum bisa menerima keberadaan serikat pekerja sebagai mitra dalam proses bisnis perusahaan. Pimpinan perusahaan sebaiknya mensosialisasikan kepada seluruh manajer tentang pentingnya menjalin hubungan industrial antara perusahaan dan serikat pekerja sehingga kondusif dalam usaha dan pekerjaan dapat dirasakan oleh kedua belah pihak.¹⁹

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaanya terletak pada metode penelitian yang deskriptif kualitatif dan subjek penelitian yaitu serikat pekerja, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan lokasi penelitian.

¹⁹ Fahmi Maulana Yusuf dan Dodi R. Setiawan, “Analisis Peran Serikat Pekerja dalam Menjalinkan Hubungan Industrial pada PT. Herlina Indah Jakarta Timur”, *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 1:2 (April, 2021), hlm. 31.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Upah

Pada Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh serta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.²⁰

Pendapatan pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha bisa berbentuk upah dan bukan upah. Hal tersebut mengacu pada surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 mengenai pengelompokan upah, Adapun komponen upah yang dimaksud terdiri dari:²¹

a. Upah Pokok

Upah pokok merupakan upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh dalam jenis pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan pada kesepakatan. Berdasarkan pada Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa jika upah pokok dan tunjangan merupakan komponen upah, maka besaran komponen upah pokoknya ialah 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

²⁰ Adrian Sutedi, "*HUKUM PERBURUHAN*", (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 144.

²¹ Purbadi Hardjo Prajitno, dkk, "*HUKUM KETENAGAKERJAAN*", (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014). hlm. 4.31-4.32.

Acuan dalam perhitungan upah pokok di ukur melalui aturan upah minimum. Upah minimum diberikan terhadap pekerja/buruh yang baru diterima dengan pendidikan dan jabatan rendah, belum memiliki pengalaman kerja, pekerja/buruh pemula, dan baru pertama kalinya memasuki dunia kerja. Aturan mengenai upah minimum ditujukan kepada seluruh pekerja/buruh baru termasuk yang bekerja dengan masa percobaan, dan hanya boleh diberikan kepada pekerja/buruh yang bekerja kurang dari setahun.²²

Penetapan upah minimum ini diberlakukan sejak dikeluarkannya peraturan tentang upah minimum oleh Permenaker nomor PER/-01/MEN/99 yang telah mengalami perubahan. Ketetapan upah minimum pada awalnya didasarkan pada satuan hari yang kemudian diganti menjadi satu bulan. Pembayaran upah pada hari istirahat dan libur resmi tetap dihitung karena masih masuk pada satuan bulanan.

Penetapan upah minimum bertujuan guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja/buruh. Dengan ketentuan tersebut diharapkan juga dapat memperoleh satuan jumlah pendapatan pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya.

Sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 89 Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait upah minimum dibagi atas;

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

²² *Ibid.*, hlm. 4.33-4.36.

- 2) Upah minimum berdasarkan sektor/sub sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- 3) Upah minimum diatur oleh Gubernur dengan memperhatikan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau Bupati/ Walikota.

Adapun ketentuan hukum yang mengatur mengenai upah minimum mengacu pada;

- 1) Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 1 Tahun 1999;
- 2) Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur larangan pengusaha membayar dibawah ketentuan upah minimum;
- 3) Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tidak boleh ada kesepakatan mengenai pengaturan pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh dibawah ketentuan pengupahan yang berlaku;
- 4) Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah.

b. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap merupakan upah yang dibayar secara teratur dan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara teratur dan tidak dikaitkan pada kehadiran atau

pencapaian suatu prestasi tertentu kepada pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan pada waktu yang sama dengan pemberian upah pokok seperti tunjangan istri, anak, jabatan, dll.

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan upah yang dibayar secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kerja/buruh yang diberikan secara tidak tetap kepada pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan pada waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transportasi dan atau makan yang jika diberikan berdasarkan pada kehadiran pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai komponen upah Berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 94 bahwa, “Apabila kompenoen terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari upah poko ditambah tunjangan tetap.”²³

d. Upah Kerja Lembur

Upah lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena telah bekerja atas perintah pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerjanya yang dijanjikan atau pada hari istirahat minggu atau pada hari-hari besar yang sudah ditetapkan pemerintah.²⁴

²³ *Ibid.*, hlm. 4.31- 4.32.

²⁴ *Ibid.*, hlm.4.38-4.42.

Waktu bekerja ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 77 ayat (2):

- 1) 7 jam perhari dan 40 jam seminggu untuk perusahaan yang menerapkan 6 hari kerja dalam satu minggu;
- 2) 8 jam perhari dan 40 jam kerja seminggu untuk perusahaan yang menerapkan 5 hari kerja dalam satu minggu.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi dari ketentuan waktu kerja diatas harus memenuhi syarat yang mengacu pada pasal 98 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

- 1) Ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam perhari dan 14 jam dalam satu minggu.

Perhitungan komponen upah yang dijadikan dasar dalam perhitungan mengenai upah kerja lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja sebagai berikut;

- 1) Upah pokok;
- 2) Tunjangan jabatan;
- 3) Tunjangan kemahalan;
- 4) Nilai pemberian catu/upah berupa barang untuk keperluan hidup untuk pekerja/buruh itu sendiri.

kerja lembur yang dilakukan harus ada perintah tertulis dari pengusaha yang dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia melakukan kerja lembur kemudian ditanda tangani oleh pekerja/buruh dan pengusaha yang bersangkutan, serta persetujuan tertulis dari pekerja/buruh lembur yang memuat nama pekerja/buruh kerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban untuk;

- 1) Membayar upah kerja lembur
- 2) Memberikan kesempatan untuk istirahat yang cukup
- 3) Memberi makanan dan minuman, yang tidak diganti dengan uang sekurang-kurangnya 1.400 kalori jika waktu kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.

Adapun terkait perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut;

- 1) Upah kerja lembur pada hari biasa
 - Pada jam kerja lembur pertama dibayarkan 1,5 kali upah satu jam.
 - Pada jam kerja berikutnya dibayarkan 2 kali upah satu jam.
- 2) Upah kerja lembur pada Hari Istirahat Minggu dan Hari Raya Resmi;
 - Untuk 7 jam kerja lembur pertama atau 5 jam kerja lembur pertama apabila hari libur resmi itu bertepatan pada hari kerja terpendek pada

salah satu hari dalam 6 hari kerja dalam seminggu, maka upah kerja lembur yang harus dibayarkan sebanyak 2 kali upah kerja 1 jam.

- Untuk 1 jam kerja berikutnya sesudah 7 jam pertama atau sesudah 5 jam pertama apabila hari libur resmi itu bertepatan pada hari terpendek pada salah satu hari libur dalam 6 hari kerja dalam seminggu, maka upah kerja lembur yang harus dibayarkan sebanyak 3 kali upah kerja 1 jam.
- Untuk kerja lembur kedua dan selanjutnya sesudah 7 jam kerja pertama atau 5 jam kerja pertama apabila hari libur resmi itu bertepatan pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja dalam seminggu, maka upah kerja yang harus dibayarkan sebanyak 4 kali upah kerja 1 jam.

Perhitungan upah satu jam untuk upah lembur adalah sebagai berikut:

- 1) $1/173$ upah satu bulan bagi pekerja/buruh bulanan;
- 2) $3/20$ upah satu hari bagi pekerja/buruh harian; dan
- 3) $1/7$ upah rata-rata hasil kerja satu hari bagi pekerja/buruh Borongan.

Tabel 1. 1. Perhitungan Upah Kerja Lembur

Kerja Lembur	Waktu Kerja 7 Jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu	Waktu kerja 8 jam dalam sehari, 5 hari dan 40 jam dalam seminggu
Pada hari kerja biasa	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 7	Kerja lembur dimulai sesudah jam ke 8

Pada hari kerja terpendek	<p>Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2 x upah sejam - Jam pertama setelah 7 jam dibayar 3 x upah sejam 	<p>Tidak ada hari kerja terpendek (kerja lembur tetap dimulai sesudah jam ke 8)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2 x upah sejam - Jam pertama setelah 8 jam dibayar 3 x upah sejam
Pada hari istirahat mingguan	<ul style="list-style-type: none"> - Jam kedua dan seterusnya setelah 7 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 4 x upah sejam 	<ul style="list-style-type: none"> - Jam kedua dan seterusnya setelah 8 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 3 x upah sejam
Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari biasa	<ul style="list-style-type: none"> - 7 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2 x upah sejam - Jam pertama setelah 7 jam dibayar 3 x upah sejam - Jam kedua dan seterusnya setelah 7 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 4 x upah sejam 	<ul style="list-style-type: none"> - 8 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2 x upah sejam - Jam pertama setelah 8 jam dibayar 3 x upah sejam - Jam kedua dan seterusnya setelah 7 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 4 x upah sejam
Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari kerja terpendek	<ul style="list-style-type: none"> - 5 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2 x upah sejam - Jam pertama setelah 5 jam pertama dibayar 3 x upah sejam - Jam kedua dan seterusnya setelah 5 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 4 x upah sejam 	<p>Tidak ada hari kerja terpendek</p>

Sumber: Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004²⁵

²⁵ *Ibid.*, hlm. 4.41-4.42.

e. Upah Pasca PHK dan Pensiun

Ketika terjadinya PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh. Komponen upah yang dijadikan sebagai dasar dalam perhitungan uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima karena penundaan terdiri dari upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang sifatnya tetap kemudian diberikan kepada pekerja/buruh beserta keluarganya secara cuma-cuma.²⁶

Apabila pendapatan pekerja/buruh dibayarkan dengan berdasarkan perhitungan harian, maka penghasilannya selama sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah, pekerja/buruh dibayar berdasarkan perhitungan satuan hasil, potongan/borongan, atau komisi penghasilan sehari adalah sama dengan penghasilan rata-rata perhari selama 12 bulan terakhir dengan ketentuan tidak boleh kurang dari aturan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Apabila pekerjaan bergantung pada kondisi cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir. Hal tersebut mengacu pada Pasal 157 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 4.47-4.49.

Terkait perhitungan dalam pembayaran uang pesangon diatur paling sedikit melalui Pasal 156 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Tabel 1. 2. Perhitungan Uang Pesangon²⁷

Masa Kerja	Jumlah Upah
Masa Kerja Kurang dari 1 Tahun	1 Bulan Upah
Masa Kerja 1 Tahun/lebih tapi kurang dari 2 Tahun	2 Bulan Upah
Masa Kerja 2 Tahun/lebih tapi kurang dari 3 Tahun	3 Bulan Upah
Masa Kerja 3 Tahun/lebih tapi kurang dari 4 Tahun	4 Bulan Upah
Masa Kerja 4 Tahun/lebih tapi kurang dari 5 Tahun	5 Bulan Upah
Masa Kerja 5 Tahun/lebih tapi kurang dari 6 Tahun	6 Bulan Upah
Masa Kerja 6 Tahun/lebih tapi kurang dari 7 Tahun	7 Bulan Upah
Masa Kerja 7 Tahun/lebih tapi kurang dari 8 Tahun	8 Bulan Upah
Masa Kerja 8 Tahun/lebih	9 Bulan Upah

Ketika terjadinya PHK oleh karena perusahaan hendak melakukan efisiensi dan bukan karena kesalahan pekerja/buruh, maka perusahaan harus mengacu pada ketentuan dalam Pasal 164 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang mengalami PHK akan mendapatkan uang pesangon dan uang penggantian hak jika pekerja/buruh tersebut bekerja selama kurang dari 3 tahun maka, pekerja/buruh tersebut tidak menapatkan uang penghargaan masa kerja.²⁸

²⁷ *Ibid.*, hlm. 7.19.

²⁸ *Ibid.*,

Tabel 1. 3. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja²⁹

Masa Kerja	Jumlah Upah
Masa Kerja 3 Tahun/lebih tapi kurang dari 6 Tahun	2 Bulan Upah
Masa Kerja 6 Tahun/lebih tapi kurang dari 9 Tahun	3 Bulan Upah
Masa Kerja 9 Tahun/lebih tapi kurang dari 12 Tahun	4 Bulan Upah
Masa Kerja 12 Tahun/lebih tapi kurang dari 15 Tahun	5 Bulan Upah
Masa Kerja 15 Tahun/lebih tapi kurang dari 18 Tahun	6 Bulan Upah
Masa Kerja 18 Tahun/lebih tapi kurang dari 21 Tahun	7 Bulan Upah
Masa Kerja 21 Tahun/lebih tapi kurang dari 24 Tahun	8 Bulan Upah
Masa Kerja 24 Tahun/lebih	10 Bulan Upah

Ketentuan uang penggantian hak meliputi:³⁰

- 1) Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang unuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

²⁹ *Ibid.*,

³⁰ *Ibid.*, hlm.7.20.

Hal di atas mengacu pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Tinjauan Peran

a. Definisi Peran

Menurut Soerjono Soekanto (2017), peranan (*role*) merupakan aspek dinamis mengenai kedudukan (*status*). Jika seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan ialah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak bisa dipisah-pisahkan karena yang satu bergantung pada yang lain dan begitu pula sebaliknya. Tidak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana juga dengan kedudukan, peran juga memiliki dua arti. Setiap orang memiliki macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal tersebut sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Selain dari pada itu Soerjono Soekanto juga menambahkan bahwa, peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang dalam masyarakat (*social-position*) merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Peranan lebih banyak merujuk pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses. Sehingga, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan. Tiga hal yang mungkin mencakup peranan, yaitu sebagai berikut:

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian aturan-aturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang bisa dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting dalam struktur sosial masyarakat.³¹

b. Serikat Pekerja/Buruh

Tujuan didirikannya serikat pekerja/buruh adalah untuk memberikan perlindungan pembelaan, dan kepentingan dalam meningkatkan nilai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi sebagai berikut:

- g. Sebagai pihak pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- h. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam Lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- i. Sebagai sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 210.

- j. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- k. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- l. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.³²

Serikat pekerja/buruh dapat kita pahami sebagai organisasi di dalam maupun di luar perusahaan yang dibentuk oleh para pekerja/buruh dengan tujuan mengakomodir segala permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dengan pihak perusahaan. Peran serikat pekerja/buruh memiliki andil yang sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kualitas para pekerja/buruh di lingkungan kerja serta nilai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

c. Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Menyelesaikan Masalah Upah Melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Hubungan industrial merupakan sebuah sistem hubungan komunikasi yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada prinsipnya hubungan industrial diperuntukkan kepada para pihak khususnya pekerja dan pengusaha dapat

³² *Ibid.*, hlm. 2.13.

memaksimalkan nilai-nilai manfaat dalam bekerja yaitu, pengusaha dan yang ingin mendapatkan keuntungan maksimal dan para pekerja/buruh yang ingin mendapatkan kesejahteraan dan rasa aman. Maka dari itu diciptakanlah hubungan industrial yang kondusif dengan diatur ketentuan-ketentuan hubungan industrial masing-masing pihak, meliputi:³³

1) Komunikasi Bipartite

Komunikasi Bipartite merupakan pola komunikasi dan konsultasi yang dibuat oleh perusahaan yang mepekerjakan 50 orang atau lebih yang berguna sebagai tempat komunikasi dan konsultasi terkait ketenagakerjaan yang terdiri dari unsur perwakilan pengusaha dan pekerja/buruh.

Bipartit dapat diartikan sebagai langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan di tingkat perusahaan antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha. Hal ini bertujuan untuk menyelesaikan perbedaan pendapat yang berdampak pada pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh.³⁴

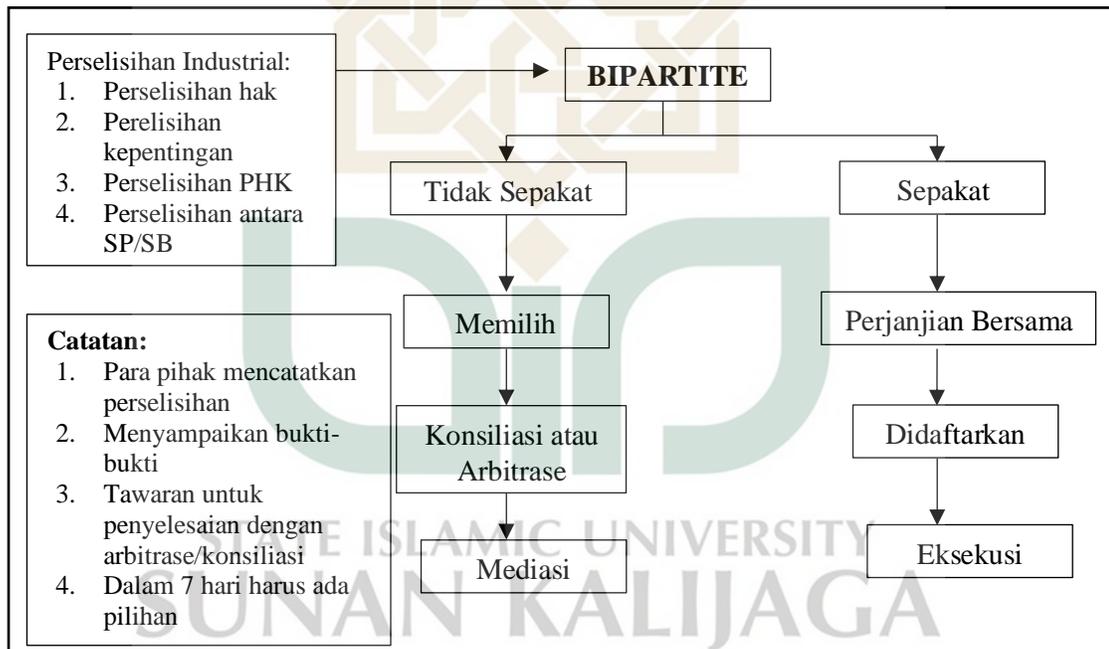
Penyelesaian perselisihan melalui bipartite, bisa dikatakan sebagai bentuk aktivitas musyawarah antara pekerja dan pengusaha, proses bipartite ini harus diselesaikan paling lambat tiga puluh hari. Apabila lewat dari tiga puluh hari salah satu

³³ Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 6.1.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 6.2.

pihak dapat menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kata sepakat maka salah satu pihak harus mencatat perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Apabila dalam pelaksanaan bipartite tercapai kesepakatan maka perlu adanya pembuatan Perjanjian Bersama (PB) yang di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI),³⁵gambaran ringkas tahapan bipartite terlihat di gambar 1.1. di bawah ini;

Gambar 1. 1. Alur Tahapan Bipartite



Sumber: Purbadi Hardjoprajitno, dkk, "Hukum Ketenagakerjaan", Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.

Dalam penggunaan pola komunikasi hubungan industrial bipartite, serikat buruh dan atau lembaga pengguna dapat memainkan peran sebagai Konsiliator,

³⁵ Adrian Sutedi, "HUKUM PERBURUHAN", (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 108-110

Negosiator, dan Mediator dalam penyelesaian masalah dan atau kesepakatan manfaat ketenagakerjaan, di bawah ini terdapat penjelasan mengenai ketiga peran tersebut

a) Konsiliator

Peran serikat pekerja/buruh atau lembaga lainnya sebagai konsiliator merupakan peran sebagai pengusul solusi untuk mempertemukan pihak yang berselisih melalui bipartite guna mencapai kesepakatan dan menyelesaikan perselisihan dengan cara yang damai. Peran konsiliator bukan hanya mempertemukan akan tetapi lebih pada pembuatan solusi atau anjuran tertulis mengenai perselisihan atau kebermanfaatan yang menjadi tema permasalahan³⁶

b) Negosiator

Peran serikat pekerja/buruh atau lembaga yang bersangkutan sebagai negosiator maksudnya adalah pihak serikat pekerja/buruh mewakili pihak para pekerja dalam menegosiasikan poin-poin tuntutan. masing-masing dari pihak yang berselisih mengemukakan keinginannya. Menurut Suyud Margono, ialah komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun berbeda.³⁷

³⁶ Novi Fuji Utami, “*Konsiliasi Adalah Cara Penyelesaian Konflik, Berikut Definisi Dan Manfaatnya*”, Merdeka, (Januari 2021).

³⁷ Jimmy Joses Sembiring, “*Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*”, (Visimedia, 2011).

c) Mediator

Peran serikat pekerja/buruh dan lembaga yang bersangkutan sebagai mediator adalah sebagai pihak yang ditunjuk oleh pihak yang berselisih sebagai pihak ketiga dalam jalannya komunikasi bipartite serta. Peran mediator lebih pada mempertemukan dua kelompok kepentingan, sehingga pihak yang menggunakan peran ini lebih banyak berfungsi sebagai pengatur lalulintas diskusi.³⁸

2) **Komunikasi Tripartit**

Komunikasi Tripartit merupakan pola komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai masalah ketenagakerjaan yang terdiri atas unsur Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh, dan Pemerintah.

Pada komunikasi ini pengusaha berfungsi dalam menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh secara terbuka demokrasi dan berkeadilan. Serikat pekerja/buruh dan pekerja/buruh bertujuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi keberlangsungannya produksi, menyalurkan pendapat secara demokrasi, memajukan perusahaan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya. Pemerintah berfungsi dalam menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melaksanakan

³⁸ I Gusti Agung Wisudawan, “Aspek Hukum Perjanjian Kredit Koperasi”, Fakultas Hukum. Universitas Mataram, vol. 27: 1, (Oktober 2017), hlm. 96-123.

penindakan kepada pelanggaran mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

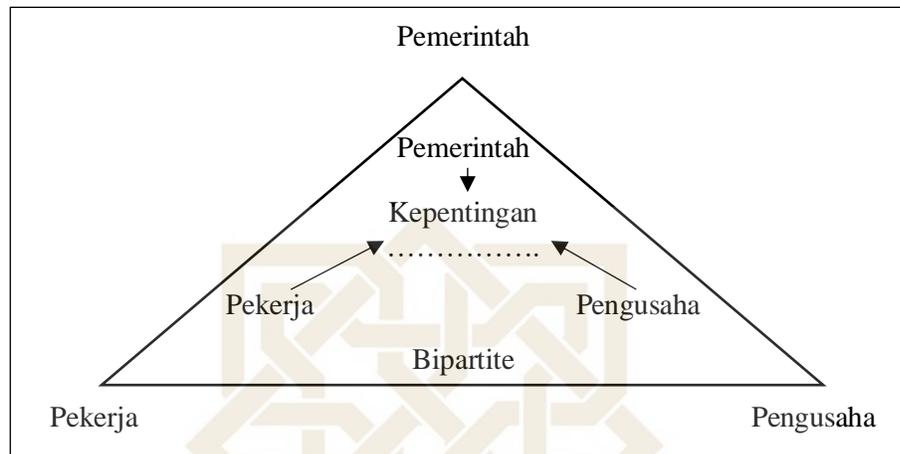
Tugas pokok Lembaga Kerjasama Tripartit adalah memberikan usulan, masukan dan pendapat dalam pembuatan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sehingga peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan mampu diterima oleh para pihak yang bersangkutan dengan masalah ketenagakerjaan dan tidak menimbulkan kekhawatiran bagi pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Oleh karena itu Lembaga Kerjasama Tripartit melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Melakukan konsultasi dan komunikasi dengan Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Buruh dalam rangka menyelesaikan masalah-masalah terkait ketenagakerjaan.
- 2) Menampung dan mengolah usulan-usulan dan saran dari Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Buruh.
- 3) Membina Kerjasama yang sebaik mungkin antara Pengusaha, Gabungan Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Buruh guna terciptanya situasi ketenagakerjaan yang kondusif.
- 4) Menyampaikan masukan-masukan kepada pemerintah dalam membuat keputusan sehingga dapat diterima oleh semua pihak.³⁹

Berikut di bawah ini merupakan gambar piramida komunikasi Tripartit:

³⁹ *Ibid.*, hlm. 6.5 - 6.6.

Gambar 1. 2. Piramida Komunikasi Tripartite



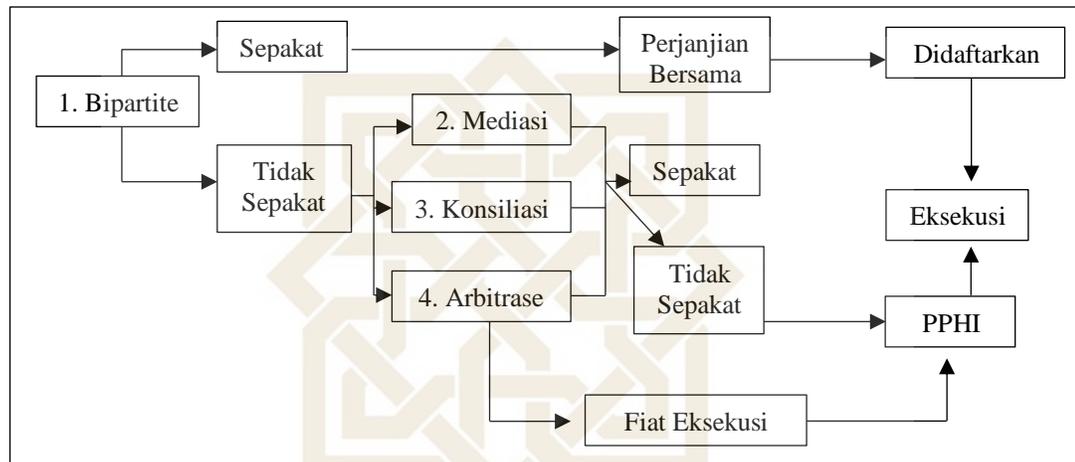
*Sumber: Purbadi Hardjoprajitno, dkk, "Hukum Ketenagakerjaan",
Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.*

Perselisihan hubungan industrial merupakan sebuah perbedaan pendapat yang menghasilkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta perselisihan antara serikat pekerja/buruh pada suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas dapat diselesaikan melalui pola komunikasi tripartite.

Penyelesaian perselisihan melalui komunikasi tripartite terdiri dari unsur pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah yang mana masing-masing pihak berperan sebagai negosiator, mediator, dan konsiliator. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengacu berdasarkan pada Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 mengenai

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). alur PPHI berdasarkan undang-undang dapat disimulasikan melalui gambar 1.3 di bawah sebagai berikut:

Gambar 1. 3. Tahapan Penyelesaian di PHI



Sumber: Purbadi Hardjoprajitno, dkk, "Hukum Ketenagakerjaan",
Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.

G. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyusun penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melakukan wawancara secara kualitatif kepada pihak serikat buruh/pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Studi Kasus (*Case Study*), yang mana pendekatan ini berfokus pada eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu orang atau lebih di serikat buruh/pekerja Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta.

3. Waktu Penelitian

Dibawah ini merupakan tabel yang berisikan *time schedule* penelitian yang akan diteliti oleh penulis:

Tabel 1. 4. Time Schedule Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2022						
		Bulan						
		1-15 Juni	16- 30 Juni	1-15 Juli	16-31 Juli	1-15 Agustus	16-31 Agustus	1-15 September
1	Studi Pendahuluan							
2	Penyusunan Proposal							
3	Persiapan Turun Lapangan							
4	Pengumpulan Data							
5	Pengolahan dan Analisis Data							
6	Penyusunan Laporan							

4. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Sekreteriat Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta (SPMSMY), Jl. Laksda Adisucipto No. KM. 8, RW.7, Nayan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Subjek Penelitian

Menurut Amirin dalam Muhammad Idrus subjek penelitian merupakan seseorang atau sesuatu keterangannya dibutuhkan oleh peneliti. Subjek penelitian ini adalah individu, benda atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang diperlukan dalam pengumpulan data penelitian⁴⁰. Penentuan subjek penelitian secara tepat penting dilakukan guna tidak terjadi kesalahan dalam menentukan informasi karena dari merekalah diharapkan informasi dapat terkumpul sebagai cara untuk menjawab pertanyaan penelitian diajukan.⁴¹ Adapun informan yang diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut: (1) Florentina Rahayu Ningsih, (2) Suwardi, (3) Yunam Anwati, (4) Unan Sunanta, (5) Sri Maryati, dan (6) Ali Prasetyo.

⁴⁰ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu social: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: UII Press, 2007), hlm.120-121.

⁴¹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 32.

Dalam pemilihan subjek, penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu.⁴²

6. Objek Penelitian

Menurut Spradley yang dikutip oleh Sugiyono, onjek penelitian adalah keadaan sosial yang terbagi menjadi pelaku, tempat dan kejadian.⁴³ Adapun objek penelitian dalam penelitian ini adalah peran serikat pekerja/buruh terhadap kondisi upah pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta.

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan suatu bentuk komunikasi verbal atau semacam percakapan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi⁴⁴. Wawancara ini dilakukan sebagai metode dalam mendapatkan informasi langsung di lapangan dari beberapa orang yang dianggap relevan dengan pokok pembahasan, hal ini dilakukan guna mendapatkan data yang valid. Dalam penelitian ini peneliti melakukan

⁴² Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 32.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 229.

⁴⁴ S Nasution, *Metodologi Reserch* (Jakarta: Bumi Aksara,1996), hlm. 132.

wawancara yang terstruktur. Hal ini dilakukan peneliti agar mendapatkan informasi yang lebih spesifik dan mendalam dari informan, yang mana teknik wawancara digunakan untuk menggali informasi mengenai upah pekerja hotel Sheraton Mustika Ressor & Spa Yogyakarta pada masa Covid 19 serta bagaimana peran serikat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PPhi) upah pekerja hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19. Sehingga informan dapat memberikan informasi yang lebih spesifik dan bersifat deskriptif. Informan yang peneliti pilih untuk dijadikan narasumber diantaranya sebagai berikut.

Tabel 1. 5. Daftar Informan Penelitian

No	Status	Jumlah Orang
1	Florentina Rahayu Ningsih, Ketua Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta	1 orang
2	Suwardi, Sekretaris Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Yogyakarta	1 orang
3	Yunam Anawati, Komite Perempuan Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Yogyakarta	1 orang
4	Unan Sunanta, Anggota Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta	1 orang
5	Sri Maryati, Anggota Serikat Pekerja Mandiri Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta	1 orang
6	Ali Prasetyo, Sekretaris Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regional DIY-JATENG	1 orang

b. Observasi

Observasi merupakan Teknik yang mengharuskan peneliti untuk terjun langsung kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan tempat, kegiatan, pelaku peristiwa, waktu, tujuan dan perasaan⁴⁵. Penelitian ini menggunakan Teknik observasi non partisipan. Dalam observasi non partisipan ini diperuntukkan untuk memperoleh gambaran mengenai peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan upah pekerja hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19 dan hadir tetapi juga tidak terlibat secara langsung dalam peran-peran yang dilakukan pihak informan, dengan kata lain peneliti juga tetap melibatkan diri dalam memantau proses-proses yang dilakukan informan dalam melakukan perannya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi bisa digunakan untuk membuktikan data dalam bentuk seperti gambar, catatan, dan lainnya sebagai bukti penelitian. Kegiatan masyarakat baik secara sosial maupun ekonomi sudah didokumentasikan dalam bentuk foto, catatan observasi, arsip, ataupun rekaman wawancara yang telah dilakukan⁴⁶. Sebagai penunjang pada penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan kamera atau *smartphone* untuk melakukan pengambilan gambar, video rekamaan, rekaman suara, serta dokumntasi lainnya. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri surat menyurat, press

⁴⁵ M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansuri, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: Jejak,2018), Hlm. 115.

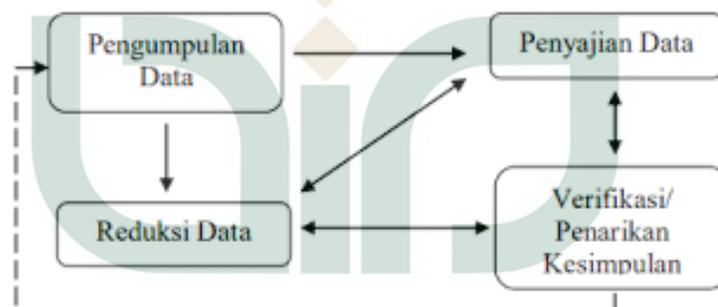
⁴⁶ S Nasution, *Metodologi Reserch* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 68.

rilis, dan laporan tertulis lainnya. Selain dari pada itu pada teknik dokumentasi berupa foto kegiatan penyelesaian perselisihan di pengadilan dan arsip notulensi rapat yang dilakukan oleh serikat pekerja mengenai kondisi upah dan tindakan yang akan dilakukan.

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan untuk menganalisis makna yang diinformasikan, data, dan proses suatu fenomena sosial.⁴⁷ Dalam menganalisa data, penelitian sekarang berdasarkan pendapat Miles, dkk.⁴⁸

Gambar 1. 4. Komponen Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Miles, Huberman dan saldana

Ada tiga macam analisis data peneltitan dengan metode kualitatif menurut Mules dan Huberman yaitu:

a. Reduksi data

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 85.

⁴⁸ *Ibid*, flm. 125-126

Proses reduksi data dilakukan dengan cara memilih, mengurangi data yang tidak diperlukan. Data yang telah terkumpul kemudian disusun berdasarkan tema, setelah data tersusun maka akan diberi kode.⁴⁹ Reduksi data yang dilakukan peneliti untuk menyederhanakan data yang diperoleh dengan memilih dan memilah data yang penting mengenai fokus permasalahan. Setelah transkrip hasil wawancara, peneliti mengelompokkan data dengan kode sesuai dengan beberapa golongan seperti, upah pekerja dan peran yang dilakukan serikat buruh/serikat pekerja terhadap kondisi upah pekerja Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan mengolah data setengah jadi yang telah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur yang jelas. Data yang telah dikelompokkan atau diberi kode, akan dilakukan pengkondisian data sesuai dengan penelitian.⁵⁰ Peneliti menggunakan penyajian data dengan menguraikan dalam bentuk narasi untuk menjelaskan mengenai upah pekerja pada masa Covid-19 dan bagaimana peran serikat buruh/serikat pekerja terhadap kondisi upah para pekerja Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 129-135.

c. Pengambilan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara mengacu pada pola-pola keterkaitan antara data yang didapatkan dalam penelitian.⁵¹ Pada penarikan kesimpulan peneliti beracuan pada proses analisis data dengan menggunakan teori peran.

9. Teknik Keabsahan Data

Triangulasi data merupakan alat untuk mengecek keabsahan data yang telah dikumpulkan. Triangulasi data dalam kredibilitasnya dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara dan berbagai waktu. Adapun pengecekan data bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, sehingga mendapatkan posisi sebenarnya. Posisi ini dimaksudkan sebagai kebenaran data.⁵²

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengecekan data, dilakukan dengan menggunakan triangulasi metode, dimana hasil wawancara yang sudah ada dikroscek dengan observasi dan atau dokumentasi tentang kondisi upah pekerja dan peran serikat terhadap kondisi upah pekerja Hotel Sheraton Mustika Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19.

Langkah yang dilakukan dalam tahap triangulasi data yaitu:

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Asmi Amnzila, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2017), hlm. 96.

Pertama, membandingkan data hasil wawancara terhadap semua sumber, baik dari pihak serikat pekerja, anggota serikat, dan pekerja hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regiyonal DIY-JATENG.

Kedua, membandingkan data hasil wawancara terhadap semua sumber, baik dari pihak serikat pekerja, anggota serikat, dan pekerja hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regiyonal DIY-JATENG dengan hasil data observasi.

Ketiga, Membandingkan hasil wawancara semua narasumber, observasi lapangan dengan data dokumen dokumentasi terkait.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan mengenai kerangka pembahasan dalam penyusunan penelitian ini, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasannya. Dalam setiap bab terdiri dari beberapa sub pembahasan sebagai berikut:

Bab *pertama*, merupakan pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan kajian Pustaka yang berisikan lima penelitian yang relevan serta memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini. Kemudian kerangka teori, kerangka teori berisikan tinjauan pengupahan dan tinjauan peran serikat pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PPHI) kondisi upah melalui hubungan industrial. Setelah itu dilanjutkan dengan uraian mengenai metode

penelitian. Dalam sub-bab metode penelitian, berisikan tentang jenis penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus; lokasi penelitian yang digunakan ialah Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta Jl. Laksda Adisucipto, Nayan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta; Objek penelitian adalah peran serikat buruh/Serikat pekerja terhadap upah pekerja Hotel Sheraton Mustika Yogyakarta pada masa Covid-19; Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi; Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan; Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber; Serta pada bagian sistematika pembahasan berisikan uraian singkat atas seluruh BAB dalam skripsi.

Bab *kedua*, merupakan gambaran umum mengenai serikat buruh/serikat pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta, dan tinjauan Covid-19.

Bab *ketiga* merupakan pembahasan. Bab ini merupakan penguraian dari adanya temuan penelitian dan analisisnya. Temuan dianalisis berdasarkan kerangka teori terkait peran serikat pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PPHI) kondisi upah pekerja Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa covid-19 melalui hubungan industrial.

Bab *keempat*, merupakan penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan bertujuan untuk menerangkan mengenai jawaban atas rumusan

masalah, sedangkan saran merupakan kritik atau komentar serta masukan terhadap fakta yang ditemukan di lapangan.



BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan menguraikan hasil dari pembahasan sebelumnya ke dalam dua subbab. Pada subbab yang pertama peneliti akan menyimpulkan kondisi upah pekerja dan peran SPMSMY dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) kondisi upah pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19 melalui pola komunikasi bipartite dan tripartit, dan pada subbab kedua peneliti berupaya memberikan saran membangun kepada SPMSMY terkait perannya dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) kondisi upah pekerja di Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19 melalui komunikasi bipartite dan tripartite.

A. Kesimpulan

Kondisi upah yang diterima para pekerja pada masa pandemi Covid-19 menimbulkan perselisihan akibat adanya pemotongan upah pokok 25-50%, tidak ada tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap berupa makan yang kandungan gizinya kurang, upah kerja lembur dibayar dengan pengganti libur, tertunda dan tidak diberikannya upah pasca PHK dan pensiun bagi pekerja di hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta pada masa Covid-19.

Peran SPMSMY dalam penyelesaian perselisihan upah melalui tahapan pola komunikasi bipartite yang berlanjut pada pola komunikasi tripartite. Pada tahapan pola

komunikasi bipartite SPMSMY berperan sebagai negosiator melalui bipartite non PKB dan bipartite perundingan PKB. Pada tahapan pola komunikasi tripartite SPMSMY berperan sebagai negosiator melalui tahapan mediasi dan Pengadilan hubungan Industrial (PHI).

B. Saran

1. Buat SPMSMY

SPMSMY dapat memberikan porsi peran kepada anggota yang lain dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga pada waktu yang akan datang melahirkan regenerasi anggota yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. SPMSMY juga memberikan pelatihan dan Pendidikan terkait proses-proses dalam berperan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

2. Buat Hotel Sheraton Mustika Resort & Spa Yogyakarta

Lebih memperhatikan kondisi kesejahteraan pekerja, lebih mau terbuka dalam memberikan informasi kepada peneliti yang melakukan kajian mengenai kesejahteraan pekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam kajian penyelesaian perselisihan upah, sebagai strategi antisipasi tidak maunya pihak manajemen hotel atau perusahaan menjadi informan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Amnzila, Asmi, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2017).

Anwar, Mohamad, “Peran Serikat Pekerja dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah bagi Tenaga Kerja”, *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, vol. 6:1 (2019).

Asyadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

Dewantara, Angger, “Bekerja dari Rumah (*Work From Home/WFH*): Menghadapi Covid-19 pada PPKM Level 4”, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/14156/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-HomeWFH-Menghadapi-COVID-19-pada-PPKM-Level-4.html>, diakses tanggal 11 Oktober 2022.

Diana Sampe, Putri, dan JohnsonDongoran, “Dampak Pemotongan Gaji pada Perusahaan dan pada Karyawan Selama Pandemic Covid 19”, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sain dan Humaniora*, vol. 5: 3 (2021).

Djunaidi Ghony, M, dan Fauzan Almansuri, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: Jejak, 2018).

Eka Nugraha, Yudha, “Dampak Pandemi Covid 19 pada Unit Usaha Pariwisata di Kawasan Pesisir Kota Kupang”, *Jurnal Industri Pariwisata*, vol. 3: 2 (2021).

Fuji, Novi Utami, “Konsiliasi Adalah Cara Penyelesaian Konflik, Berikut Definisi Dan Manfaatnya,” *Merdeka*, (January 2021).

Gusti, I Agung Wisudawan, “*Aspek Hukum Perjanjian Kredit Koperasi*”, Fakultas Hukum. Universitas Mataram, vol. 27: 1 (Oktober 2017).

Hardjoprajitno, Purbadi, Saefulloh, dan Tiesnawati Wahyuningsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014).

Heroe Soewono, Djoko, “Peran Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan”, <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-7-PERAN-SERIKAT-PEKERJA-JURNAL-EDISI-PEBRUARI-MEI-2009-ISSN-NO.-0216-4116-BY-UNIK-KADIRI.pdf>, diakses tanggal 5 November 2022.

<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/411>, diakses pada tanggal 5 November 2022.

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-palu/baca-artikel/14156/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-HomeWFH-Menghadapi-COVID-19-pada-PPKM-Level-4.html>, diakses pada tanggal 5 November 2022.

Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu social: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: UII Press, 2007).

Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Erlangga, 2009).

Jones, Pip, Liza Bradbury, dan Shaun Le Boutillier, *Pengantar Teori-teori Sosial*, terj. Fedyani, Saifuddin Achmad, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016.

Joses, Jimmy Sembiring, “Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan” (Visimedia, 2011).

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (COVID-19).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Laporan Tahunan Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regional DIY-JATENG Tahun 2020. <https://drive.google.com/file/d/1Wx1CMI8KwwVArWQWUXo93mOGZF6JkOTZ/view?usp=sharing>, diakses pada 7 Juli 2022.

Laporan Tahunan Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regional DIY-JATENG Tahun 2021. <https://drive.google.com/file/d/1rm0PN12aG4cbEnYIPZ1qBOhVNLObrMpN/view?usp=sharing>, diakses pada 7 Juli 2022

Maulana Yusuf, Fahmi, dan Dodi R. Setiawan, “Analisis Peran Serikat Pekerja dalam Menjalinkan Hubungan Industrial pada PT. Herlina Indah Jakarta Timur”, *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 1:2 (April, 2021).

Naufal, Baihaqi, “Kesejahteraan Karyawan di Masa Pandemic Covid-19 di Wilayah Industry Cikarang”, *Jurnal Doktor Manajemen*, vol. 4: 1 (April, 2021).

Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996).

Nasution, S, *Metodologi Reserch* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996).

Nita, Surya dan Joko Susilo, “Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal bagi Pekerja dengan Pengusaha”, *Jurnal Hukum De’rechtsstaat*, vol. 6: 2 (2020).

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungna Kerja.

Pratiwi Podungge, Ismi, David Patiolo, Vrisca Silvyva, dan Isma Hanifa, “Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh”, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, vol. 2: 5 (2021).

Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta, “*AD/ART*”, Sleman, 2019.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Sundari, Pipit, “Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial: Studi Kasus di Kabupaten Semarang”, *Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen)*, vol. 2:2 (2019).

Sutedi, Adrian, “*HUKUM PERBURUHAN*”, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, 2003.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta, 2004.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Jakarta, 2000.

Wawancara dengan Ali Prasetyo selaku Sekretaris Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) Regional DIY-JATENG, pada 5 Juli 2022.

Wawancara dengan Florentina Rahayu Ningsih selaku Ketua Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta (SPMSMY), pada 25 Agustus 2022.

Wawancara dengan Sri Maerayati selaku anggota SPMSMY dan Pekerja Kontrak (PKWT) Pensiun, pada 24 November 2022.

Wawancara dengan Suwardi selaku Sekretaris Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta (SPMSMY) pada 6 Juli 2022.

Wawancara dengan Unan Sunanta selaku anggota SPMSMY dan Pekerja tetap (PKWTT) Pensiun, pada 16 November 2022.

Wawancara dengan Yunam Anawati selaku anggota Serikat Pekerja Mandiri Sheraton Mustika Yogyakarta (SPMSMY) dan sekaligus Ketua Komite Perempuan Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) Regional DIY-JATENG pada 2 Juli 2022.