

**KONTRIBUSI FEDERASI BURUH INDONESIA (FBI) TERHADAP
PEMBERDAYAAN ANGGOTA KORBAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) DI WILAYAH YOGYAKARTA**



UIN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

Oni Isti Ngaenah

17102030071

Dosen Pembimbing:

Drs. Mohammad Abu Suhud, M.Pd.

NIP. 196104101990011001

PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2024



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1540/Un.02/DD/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : KONTRIBUSI ORGANISASI FEDERASI BURUH INDONESIA (FBI) TERHADAP
PEMBERDAYAAN ANGGOTA KORBAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) DI WILAYAH YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ONI ISTI NGAENAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17102030071
Telah diujikan pada : Jumat, 23 Agustus 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. Mohammad Abu Suhud, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66cd905f74948



Penguji I
Prof. Dra. Siti Syamsiyatun, M.A., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 66d0f67ba1d8



Penguji II
Muhamad Rashif Hilmi, S.Si., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 66d134b00e927



Yogyakarta, 23 Agustus 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66d140f9f3ee0



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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

Assalamualaikum dyr. ivb.

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

Nama : Oni Isti Ngaenah
NIM 17102030071

Judul Skripsi : Kontribusi Organisasi Federasi Bunih Indonesia (FBI) Terhadap PEMBERDAYAAN Anggota Korban PHK dt Wilayah Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jumsan/Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Saijana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Tanggal 23 Agustus 2024

Pembimbing,

Drs. Mohammad Abu Suhud, M.Pd.

NIP 19 308112011012010

Mengetahui:
Ketua Prodi,

Sitt Aminah, S.Sos.I., M.Si.

NIP 196104101990011001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oni Isti Ngaenah
NIM : 17102030071
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Kontribusi Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI) Terhadap Pemberdayaan Anggota korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Wilayah Yogyakarta adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, Tanggal 20 Agustus 2024



Oni Isti Ngaenah
NIM 17102030071

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap *Bismillahirrahmanirrahim*, Syukur Alhamdulillah kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, Sholawat serta salam tercurah limpahkan kepada baginda kita

Nabi Muhammad Saw. Yang senantiasa memberi petunjuk bagi umatnya.

Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

Orang tua saya yang mampu menyekolahkan saya sampai ke jenjang dunia perkuliahan, terima kasih ibu dan bapak tercinta saya ibu Romyati dan bapak Darsono. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya.

Suami saya Irvan Muhammad Maskur yang selalu mendukung saya dalam hal apapun dan putri tercinta saya Ayra Falisha Zahra.

Keluarga besar yang selalu mendukung saya baik nasihat, tenaga dan finansial.

Tak lupa pula kepada teman-teman ROSA yang selalu menghibur.

Universitas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya bapak ibu dosen Prodi Pengembangan Masyarakat Islam yang telah banyak memberikan ilmunya.

HALAMAN MOTTO

“Tiap lelah pasti ada berkah, tiap cobaan pasti ada jalan keluar, teruslah berjuang,
hiasi dengan doa, semoga impian segera jadi nyata.”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi guna memenuhi syarat gelar strata 1 (satu) dengan judul: "Kontribusi Federasi Buruh Indonesia (FBI) Terhadap Kesejahteraan Anggota di Wilayah Yogyakarta". Selama berjalanya penulisan skripsi ini hingga bisa diselesaikan, banyak sekali yang ikut serta dalam bentuk dukungan, pikiran dan Doa, serta kerjasama dengan pihak yang lainya. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr Marhumah, M.Pd Selaku Dekan Fakultas dan Komunikasi.
3. Siti Aminah, S.Sos.I, M.Si selaku ketua Program studi Pengembangan Masyarakat Islam.
4. Drs. Mohammad Abu Suhud, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan sabar membimbing saya hingga terselesaikannya tugas akhir skripsi.
5. Seluruh dosen Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas bekal ilmu dan wawasan yang telah diberikan kepada penulis.

6. Terimakasih kepada Bapak Ahmad Mustaqim, S.H., M.H., CPL., CLE. Sebagai pembina FBI yang telah membantu selama penelitian di Organisasi FBI.
7. Terimakasih kepada bapak Ali Ramadhan, S.H. selaku sekretaris FBI yang telah membantu selama penelitian di Organisasi FBI.
8. Seluruh pengurus FBI yang telah memberikan arahan terkait penelitian di lapangan serta memberikan informasi yang peneliti butuhkan.
9. Seluruh anggota FBI yang telah senantiasa menerima penulis untuk melakukan penelitian di Organisasi FBI.
10. Kedua orang tua yaitu Ibu Romyati dan Bapak Darsono yang telah berjuang dalam semua hal, sehingga saya bisa sekolah sampai selesai S1.
11. Irvan Muhammad Maskur, suami yang selalu memberikan dukungan dalam hal apapun.
12. Terimakasih untuk anak tercinta Ayra Falisha Zahra.
13. Terimakasih untuk keluarga besar yang selalu mendukung baik pikiran, nasihat dan finansial.
14. untuk sahabat ROSA yang selalu menghibur.
- 15 untuk sahabat GRAMAZI yang selalu berjuang bersama sejak 2014.

16. Teman seperjuangan Pengembangan Masyarakat Islam 2017 UIN Sunan Kalijaga yang tidak dapat ditulis satu persatu, terimakasih atas kenangan, pelajaran serta wawasan pengetahuan.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh partisipan yang terlibat membantu selama berjalannya penelitian ini, semoga kebaikan menjadikan ladang pahala bagi kita semua. Penulis berharap karya skripsi yang sederhana ini memberikan kemanfaatan bagi penulis dan pembaca pada umumnya, dengan ini penulis menyadari dalam bentuk karya yang sederhana ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian, penulis minta maaf apabila skripsi ini terdapat kekurangan untuk itu perlu saran dan kritik yang membangun terimakasih.

Yogyakarta, 22 Agustus 2024

Penulis



Oni Isti Ngaenah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Serikat pekerja/serikat buruh sebagai wadah bagi para buruh untuk melindungi, membela, mengadvokasi dan mensejahterakannya. Oleh karena itu, serikat pekerja memiliki peran dan fungsi yang penting untuk berkontribusi dalam membantu para buruh. Berangkat dari ketertarikan inilah peneliti ingin mengetahui kontribusi FBI terhadap pemberdayaan anggota korban pemutusan hubungan kerja (PHK) di wilayah Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang akan dipaparkan dengan metode deskriptif. Adapun sumber data utama berasal dari data wawancara terhadap pembina dan sekretaris FBI serta beberapa anggota FBI. Selain itu peneliti turut menggunakan metode observasi dan dokumentasi sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*Field Research*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi FBI terhadap pemberdayaan anggota korban PHK di wilayah Yogyakarta yaitu dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan pendidikan tentang ketenagakerjaan, membantu mencari lowongan pekerjaan, membantu pengembangan usaha mandiri dan menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam menyelesaikan permasalahan PHK menggunakan metode *non-litigasi* dan *litigasi*. Metode *non-litigasi* ditempuh dengan melakukan perundingan bipartit dan tripartit. Kemudian apabila tidak menemukan titik temu maka menggunakan jalur litigasi atau dengan melalui pengadilan. Dampak yang dirasakan oleh anggota setelah bergabung dengan FBI diantaranya: yang pertama, dampak terhadap kesadaran dan pemahaman yaitu para anggota dapat sadar dan paham akan pentingnya berserikat serta menambah wawasan karena dapat mengetahui banyak isu tentang buruh. Yang ke dua, dampak terhadap kesehatan dan kesejahteraan yaitu para anggota mendapatkan bantuan dari FBI untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Yang ke tiga, dampak terhadap sosial yaitu para anggota yang awalnya acuh tak acuh setelah bergabung dengan FBI menjadi saling membantu dan mensupport anggota lainnya yang sedang mendapatkan permasalahan di perusahaannya.

Kata Kunci: *Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI), Pemberdayaan Anggota, Anggota Korban Pemutusan Hubungan Industrial (PHK), Wilayah Yogyakarta*

ABSTRACT

Trade unions/labor unions as a forum for workers to protect, defend, advocate and prosper them. Therefore, trade unions have an important role and function to contribute to helping workers. Departing from this interest, the researcher wants to know the FBI's contribution to the empowerment of members who are victims of layoffs (PHK) in the Yogyakarta area.

This study uses a qualitative research method which will be presented using a descriptive method. The main data source comes from interview data with FBI supervisors and secretaries and several FBI members. In addition, the researcher also used observation and documentation methods so that this study is categorized as field research.

The results of the study show that the FBI's contribution to the empowerment of members who are victims of layoffs in the Yogyakarta area is by providing educational training on employment, helping to find job vacancies, helping to develop independent businesses and resolving layoff problems. In resolving layoff problems, non-litigation and litigation methods are used. The non-litigation method is taken by conducting bipartite and tripartite negotiations. Then if no common ground is found then use the litigation path or through the courts. The impacts felt by members after joining the FBI include: first, the impact on awareness and understanding, namely members can be aware and understand the importance of unionizing and increase insight because they can find out many issues about workers. Second, the impact on health and welfare, namely members get help from the FBI to solve the problems they face. Third, the impact on society, namely members who were initially indifferent after joining the FBI become mutually helpful and supportive of other members who are having problems in their companies.

Keywords: Indonesian Labor Federation (FBI) Organization, Member Empowerment, Members Victims of Industrial Relations Termination (PHK), Yogyakarta Region

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Kerangka Teori.....	12
1. Organisasi.....	12
2. Serikat Pekerja/Buruh.....	13
3. Kesejahteraan Pekerja/Buruh.....	17
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	20
5. Advokasi.....	24
6. Teori Hubungan Industrial Pancasila.....	27
7. Teori Kemakmuran Umum.....	28
8. Dampak.....	29
G. Metode Penelitian.....	30
1. Lokasi Penelitian.....	30
2. Jenis Penelitian.....	31
3. Subyek Penelitian.....	31

4. Obyek Penelitian	32
5. Teknik Penentuan Informan	32
6. Teknik Pengumpulan Data	33
7. Validitas Data	35
8. Teknik Analisis Data	35
9. Sistematika Pembahasan	37
BAB II PROFIL FBI.....	39
A. Sejarah FBI	39
B. Visi dan Misi FBI.....	40
C. Struktur Kepengurusan.....	41
D. Tujuan FBI	41
E. Keanggotaan.....	42
F. Lambang FBI	45
BAB III PEMBAHASAN	47
A. Kontribusi FBI Terhadap Pemberdayaan Anggota Korban PHK di Wilayah Yogyakarta	48
1. Memberikan Pelatihan-Pelatihan Pendidikan tentang Ketenagakerjaan.....	48
2. Membantu Mencari Lowongan Pekerjaan.	50
3. Membantu Pengembangan Usaha Mandiri	51
4. Menyelesaikan Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	52
B. Dampak yang dirasakan Anggota Setelah Bergabung Dengan FBI	65
1. Dampak Kesadaran dan Pemahaman	65
2. Dampak Terhadap Kesehatan dan Kesejahteraan	71
3. Dampak sosial	73
C. Analisis Hasil Penelitian	74
BAB IV	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara historis riwayat hubungan perburuhan Negara Indonesia diawali dengan adanya suatu masa yang kelam yakni zaman perbudakan, rodi dan *poenale sanksi* (sanksi poenale).¹ Perbudakan merupakan suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Budak tersebut tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas hidupnya. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Penyebab adanya perbudakan karena para raja dan pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya. Sementara itu tingkat penduduk yang lemah secara ekonomi tergolong tinggi, disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia sehingga perbudakan dapat tumbuh dan berkembang dengan subur. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat dengan tanpa diberi upah dan dilakukan di luar batas peri kemanusiaan untuk kepentingan pihak penguasa.

¹ Sonhaji, "Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora", *Administrative Law & Governance Journal*, vol. 4:2, (November 2019), hlm. 631

Kerja rodi pada kerajaan-kerajaan di Jawa dilakukan untuk kepentingan Raja dan keluarganya, para kepala, para pembesar dan pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jembatan, jalan dan sebagainya. Sedangkan *poenale sanksi* terjadi karena timbulnya kebijaksanaan Agrarische Wet pada tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar.² Beberapa gambaran tersebut menunjukkan bahwa riwayat munculnya hubungan perburuhan dimulai dari peristiwa kelam yakni perlakuan dan penindasan di luar batas kemanusiaan oleh pihak yang memiliki kemampuan secara sosial, ekonomi maupun penguasa pada saat itu.

Negara Republik Indonesia adalah negara hukum yang sesuai dengan dasar negara yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Landasan tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa: “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.³ Oleh karena itu, hukum mempunyai peranan penting dan mendasar serta mempunyai arti yang strategis bagi sasaran pembangunan di segala bidang yang telah, sedang dan akan dilaksanakan, termasuk pembangunan ekonomi. Sebagai negara hukum, negara harus menjamin persamaan kedudukan hak dan kewajiban setiap warga negara. Kesempatan yang sama untuk memperoleh hak, kewajiban dan kedudukan

² Suhartoyo, “Penguatan Organisasi Buruh /Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1:4, (November 2018), hlm. 350 - 351

³ Tanti Kirana Utami, “Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 28:1, (Februari 2013), hlm. 675

hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yakni suatu kemudahan untuk memperoleh atau mencapai kesamaan hak, kewajiban dan kedudukan. Kesamaan kesempatan dilaksanakan melalui aksesibilitas baik dari pemerintah maupun masyarakat, yang dalam pelaksanaannya disertai dengan upaya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti penting serta menjadi tolak ukur berhasilnya sebuah pembangunan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha perlu mendapatkan perhatian, terutama pada kedudukan mereka masing-masing. Perlu disadari akan pentingnya para pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat sehingga dapat saling menjaga dan memelihara kepentingannya masing-masing agar saling menguntungkan. Pekerja dan pengusaha harus bersama-sama memberikan upaya yang optimal untuk menjaga kelangsungan hidup dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Namun pada dasarnya kepentingan antara pekerja dengan pengusaha memang berbeda. Pada satu sisi pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang sehingga dapat memperoleh keuntungan yang besar dan meningkatkan kesejahteraannya. Di sisi lain, pekerja menginginkan kebutuhan primer, sekunder dan tersiernya dapat terpenuhi bahkan dapat memperoleh kesejahteraan. Karena perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja ini lah yang dapat menimbulkan

potensi terjadinya perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi contohnya seperti pengusaha yang berbuat semena-mena terhadap pekerjanya. Buruh tidak dianggap sebagai faktor internal atau bagian yang tidak dapat terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif pada perusahaan, melainkan sebagai faktor eksternal yang kurang diperhatikan serta ditempatkan pada posisi yang rendah.⁴ Pengusaha dengan leluasanya dapat menekan pekerja untuk bekerja secara maksimal terkadang sampai melebihi kemampuan kerjanya. Pengusaha juga dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja. Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan ternyata belum dapat menciptakan hubungan industrial yang diharapkan.

Tabel 1.1 Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Di D.I.Y.

Elemen	Tahun	
	2022	2023
Perjanjian Bersama	88	46
Anjuran	28	22
Pengadilan Hubungan Industrial	39	53
Kasus PHK	102	60
Orang Terkena Phk	743	211

Sumber: BAPPEDA D.I. Yogyakarta 2023

⁴ Sonhaji, *Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora*, *Administrative Law & Governance Journal*, vol. 4:2, Noveember 2019, Hal. 634

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat perselisihan hubungan industrial yang terjadi di D.I.Y. masih cukup tinggi dengan kasus perselisihan yang paling sering terjadi adalah PHK.

Pasal 28E ayat (3) menyatakan, “*Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat*”.⁵ Di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 ini bermakna bahwa setiap orang di Indonesia memiliki hak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian pekerja/buruh pun dijamin haknya. Oleh karena itu, posisi para pekerja yang lemah membutuhkan suatu wadah agar menjadi kuat. Wadah yang dapat membantu mereka menjadi kuat yaitu dengan membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Dibentuknya serikat pekerja bertujuan untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha. Serikat pekerja dapat berperan aktif untuk menciptakan kedamaian bekerja (*industrial peace*) melalui peran sertanya di dalam suatu lembaga. Fungsi serikat pekerja lainnya juga sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Oleh karena itu, melalui wadah tersebut diharapkan dapat membantu memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan para pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁶ Peran serta serikat buruh dapat diwujudkan melalui organisasi pekerja mulai pada tingkat perusahaan, tingkat

⁵ Triana Sofiani, *Hak Konstitusional Buruh Perempuan Dalam Bingkai Negara Hukum Kesejahteraan di Indonesia*, Jurnal MUAZAH, Vol. 6:1, Juli 2014, Hal. 111

⁶ Charina Lucky Pratiwi, Aries Harianto, “Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat”, *Jurnal IDJ*, Vol. 02:1, (Mei 2021), hlm. 5

perusahaan sejenis, tingkat regional dan pusat, hingga sampai tingkat federasi, nasional bahkan sampai tingkat internasional. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) tahun 2023, jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Indonesia berjumlah 49.288 unit, untuk tingkat Federasi ada 2.173 unit dan untuk tingkat Konfederasi ada 427 unit.⁷

Subyek hukum dalam hubungan industrial yang paling penting adalah pekerja dan pengusaha. Tujuan dari hubungan industrial sebenarnya berkaitan dengan subyek hukum dalam hubungan industrial, yaitu meningkatkan produktivitas, kesejahteraan dan stabilitas nasional. Meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama dari perusahaan dalam mendirikan usaha. Semakin besar produktivitas maka besar pula keuntungan yang didapatkan. Adanya keuntungan dari hasil produksi diharapkan dapat dikembalikan pada pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan merupakan tujuan utama bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kesejahteraan meningkat, secara otomatis penghasilan buruh pun akan meningkat, sehingga tercipta ketenangan dalam bekerja. Terjadinya peningkatan produktivitas dan kesejahteraan juga akan berdampak positif bagi masyarakat sekitarnya dan masyarakat Indonesia pada

⁷ http://old.satudata.kemnaker.go.id/hi/hi_nas/org_pekerja (di akses pada tanggal 27 Agustus 2024 pukul 20.00).

umumnya. Di sisi lain juga akan menimbulkan stabilitas nasional yang baik dan menjadi harapan pemerintah bagi suksesnya pembangunan ekonomi.

Salah satu organisasi yang melindungi dan membela hak-hak pekerja/buruh adalah Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI). Federasi Buruh Indonesia (FBI) adalah organisasi pekerja berbentuk Federasi yang merupakan Induk atau Gabungan dari beberapa Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh Anggota (SBA) sesuai dengan Undang - Undang yang berlaku. Organisasi FBI ini beralamat di Gg. Shinta No. 118A RT 03/RW 25, Nayan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kab. Sleman, DIY. Anggota FBI merupakan seluruh SP/SBA di Indonesia yang telah terdaftar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui dan mendeskripsikan kontribusi Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI) terhadap pemberdayaan anggota korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di wilayah Yogyakarta. Selain itu, peneliti juga ingin mengkaji dampak yang dirasakan oleh buruh anggota di wilayah Yogyakarta setelah bergabung dengan Organisasi Buruh Indonesia (FBI).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kontribusi Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI) terhadap pemberdayaan anggota korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di wilayah Yogyakarta?
2. Bagaimana dampak yang dirasakan oleh anggota di wilayah Yogyakarta setelah bergabung dengan organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan tersebut maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui kontribusi Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI) dalam memberdayakan anggota korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di wilayah Yogyakarta.
2. Mendeskripsikan dampak yang dirasakan anggota buruh/pekerja yang ada di wilayah Yogyakarta setelah bergabung dengan organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI).

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber wacana dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan penulisan pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan organisasi serikat pekerja.
2. Secara Praktis penelitian ini sebagai salah satu dasar untuk mendapatkan jawaban permasalahan yang diteliti dan diharapkan dapat memberikan pemahaman serta pembelajaran bagi pembaca, para buruh/pekerja, dan masyarakat pada umumnya.

E. Kajian Pustaka

Berkaitan dengan penelitian tentang kontribusi organisasi serikat pekerja/buruh terhadap pemberdayaan anggota korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), peneliti melakukan penelaahan terhadap berbagai sumber yang relevan dengan penelitian ini. Adapun sumber-sumber diambil dari berbagai literatur baik buku, artikel, jurnal dan skripsi untuk membandingkan kekurangan dan kelebihan serta mengetahui keaslian yang akan dihasilkan oleh penelitian ini. Beberapa penelitian itu adalah:

Yang pertama, Jurnal karya Putri Ekaresty Haes dan Putu Irma Yunita yang berjudul “*Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia pada Organisasi Pariwisata di Kabupaten Bandung dalam Perspektif Konflik*” tahun 2019. Jurnal tersebut menjelaskan tentang adanya kesenjangan antara pihak pekerja dan manajemen yang menimbulkan konflik dalam organisasi. Tiga lembaga yang saling berhubungan dalam menyelesaikan konflik adalah perusahaan,

serikat pekerja dan pemerintah. Konflik yang terjadi karena kurangnya komunikasi antara pihak perusahaan dengan pekerja, oleh karena itu Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) berkontribusi menjadi penengah dengan cara bermusyawarah dan dapat terselesaikan dengan baik.⁸

Adapun persamaan dari kedua penelitian ini adalah mengkaji tentang kontribusi Serikat Pekerja terhadap anggotanya. Sedangkan perbedaan kedua penelitian ini terletak pada fokus yang diangkat. Penelitian sebelumnya fokus pada penyelesaian konflik yang dihadapi. Adapun penelitian ini fokus pada pemberdayaan anggota korban PHK.

Yang kedua, Jurnal karya Enggartiasti Sherly Anggraini yang berjudul “Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja” tahun 2023. Jurnal tersebut menjelaskan bahwa Serikat Pekerja mempunyai peran yang sangat penting dalam menangani perselisihan hubungan kerja yang dapat berdampak pada pemutusan hubungan kerja. Peran serikat pekerja antara lain adalah menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan, memberikan pendapat hukum dan

⁸ Putry Ekaresty Haes dan Putu Irma Yunita, “Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia pada Organisasi Pariwisata di Kabupaten Bandung dalam Perspektif Konflik”, *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol. 3:1, (Februari 2019)

nasihat kepada anggota dan melindungi hak-hak pekerja melalui negosiasi dan aksi protes.⁹

Adapun persamaan dari kedua penelitian ini adalah mengkaji tentang kontribusi Serikat Pekerja terhadap anggotanya. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada fokus yang diangkat. Penelitian sebelumnya fokus pada peran Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan kepada para anggota. Adapun penelitian ini fokus pada pemberdayaan anggota korban PHK.

Yang ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Ahmad Fani Rangkuti, Zulfan Sutantri Siregar dan Muhammad Ramadhan, “*Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Asahan*” penelitian tersebut mengkaji tentang peran Serikat Pekerja di seluruh Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di Kabupaten Asahan dapat membantu pekerja dalam mendapatkan haknya melalui perjanjian kerja bersama. Adanya perbedaan pendapat, keterbatasan dana dan aturan kantor pusat merupakan salah satu kendala yang mereka hadapi.¹⁰

⁹ Enggasti Sherly Angraini, “Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Syntax Dimation*, Vol 4:3, (Maret 2023)

¹⁰ Bachtiar Ahmad Fani Rangkuti, Zulfan Sutantri Siregar dan Muhammad Siregar, “Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Asahan”, *Jurnal At-taghyir*, Vol. 5:2, (Juni 2023)

Adapun persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama sama mengkaji tentang kontribusi Serikat Pekerja terhadap anggotanya sedangkan perbedaannya terletak pada fokus yang diangkat. Penelitian sebelumnya fokus pada peran Serikat Pekerja yang menjadi penengah untuk menyelesaikan konflik. Adapun penelitian ini fokus pada kontribusi Serikat Pekerja terhadap pemberdayaan anggota korban PHK.

F. Kerangka Teori

1. Organisasi

Menurut para ahli,¹¹ terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut :

- a. Menurut Hardjito, organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah.
- b. Menurut Kuntjoro, organisasi adalah sebagai suatu sistem tentang aktifitas kerja sama dua orang atau lebih dari sesuatu yang tidak berwujud dan tidak pandang bulu, yang sebagian besar tentang persoalan silaturahmi.

¹¹ Muhammad Busro, *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), hlm. 3-4

- c. Menurut Mangkunegara, organisasi adalah suatu sistem yang mapan dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melakukan suatu jenjang kepangkatan dan pembagian.

Dari pengertian organisasi menurut para ahli di atas, maka definisi organisasi secara garis besar adalah suatu kelompok terdiri dari 2 orang atau lebih yang saling bekerja sama guna mencapai tujuan atau cita-cita tertentu secara bersama. Organisasi merupakan wadah/tempat berkumpulnya orang yang bersifat sistematis, terpimpin, terencana, terkendali, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik itu metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasarana, dan lainnya yang digunakan secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Ada 3 unsur suatu organisasi, yaitu:

- a. Sekelompok orang
- b. Melakukan kerja sama bukan bekerja bersama sama
- c. Tujuan yang telah ditentukan dan akan dicapai secara bekerja sama

2. Serikat Pekerja/Buruh

- a. Pengertian Serikat Buruh

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹² Terlepas dari istilah pekerja/buruh, terdapat beberapa istilah lain yang digunakan antara lain yaitu pegawai, karyawan/karyawati, pramugara/pramugari, pramuniaga, sopir, pilot, masinis, dan lain-lain. Semua istilah tersebut, disatukan atau dikenal sebagai pekerja/buruh.

Untuk definisi Serikat Pekerja (SP) menurut Yunus Shamad adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja, dari pekerja dan untuk pekerja guna melindungi pekerja, memperjuangkan kepentingan pekerja serta merupakan salah satu pihak dalam bekerjasama dengan perusahaan.¹³ Jadi, organisasi Serikat Buruh merupakan organisasi sebagai wadah bagi para pekerja/buruh untuk menyalurkan aspirasi

b. Sifat – Sifat Serikat Buruh

Sifat-sifat yang dimiliki serikat pekerja/serikat buruh,¹⁴ sebagai berikut:

- 1) Bebas, yaitu sebagai organisasi yang dalam melaksanakan hak dan kewajibannya tidak dibawa pengaruh dan tekanan lain.

¹² Dalinama Telaumbanua, "*Hukum Ketenagakerjaan*", (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 01

¹³ Sazalil Kirom, "Buruh dan Kekuasaan: Dinamika Perkembangan Gerakan Serikat Pekerja di Indonesia (Masa Kolonial – Orde Lama)", *Journal Pendidikan Sejarah*, Vol. 1:1, (Januari 2013), hlm. 10

¹⁴ Luis Marnisah, "*Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*", (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 22

- 2) Terbuka, yaitu serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan memperjuangkan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, suku bangsa, agama, dan jenis kelamin.
- 3) Mandiri, yaitu dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan pihak lain di luar organisasi.
- 4) Demokratis, yaitu dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajibannya dilakukan sesuai pada prinsip demokrasi.
- 5) Bertanggung jawab, yaitu dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajiban, serikat pekerja/buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

c. Fungsi Serikat Pekerja

Adanya serikat pekerja/buruh ini bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh serta keluarganya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuana tersebut Serikat Pekerja mempunyai fungsi:

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.

- 3) Sebagai sarana untuk 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 penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 6) Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.
- d. Tingkatan Organisasi Serikat Pekerja

Organisasi serikat buruh terbagi dalam beberapa tingkatan,¹⁵ yaitu:

1) Serikat Pekerja

Serikat buruh dapat didirikan minimal 10 orang dengan memiliki azas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945. Serikat buruh diwajibkan untuk memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART). Serikat Buruh dianggap sah setelah menyerahkan pemberitahuan kepada pejabat dinas tenaga kerja setempat untuk dicatatkan. Pemberitahuan tersebut

¹⁵ Devi Rahayu, *“Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan”*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm. 41-54

dilampiri daftar nama anggota pembentuk, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) serta susunan dan nama pengurus.

2) Federasi Serikat Pekerja

Merupakan gabungan dari beberapa Serikat Buruh yang minimalnya ada 5 Serikat Buruh. Federasi Serikat Buruh mempunyai anggota minimal 50 orang.

3) Konfederasi Serikat Pekerja

Merupakan gabungan dari beberapa Federasi Serikat Buruh yang minimalnya ada 3. Konfederasi Serikat Buruh memiliki anggota sekurang kurangnya ada 150 orang.

3. Kesejahteraan Pekerja/Buruh

a. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang menurut Kamus Bahasa Indonesia berarti aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya).¹⁶ Suatu masyarakat dikatakan sejahtera jika kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi. Seperti yang dijelaskan oleh Kementerian Koordinator

¹⁶ Tri Rama K., "Kamus Lengkap Bahasa Indonesia", (Surabaya: Mitra Pelajar), hlm. 454

Kesejahteraan Rakyat,¹⁷ sejahtera yaitu suatu kondisi masyarakat yang terpenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar tersebut berupa kecukupan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan dan kebutuhan dasar lainnya. Kesejahteraan merupakan tujuan hidup yang selalu menjadi harapan semua masyarakat.

b. Pengertian Kesejahteraan Menurut Pandangan Islam

Islam sebagai agama yang terakhir mempunyai tujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju pada kebahagiaan hidup yang hakiki. Oleh sebab itu Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Dengan kata lain sangat mengharapkan umatnya untuk mendapatkan kesejahteraan berupa materi dan spiritual. Menurut Imam Al-Ghazali,¹⁸ kegiatan ekonomi merupakan kegiatan yang sudah menjadi bagian dari kewajiban sosial masyarakat yang sudah ditetapkan Allah SWT, apabila hal tersebut tidak dipenuhi maka kehidupan dunia akan rusak dan kehidupan manusia akan binasa. Menurut Imam Al-Ghazali ada 3 alasan seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi, yaitu: Pertama, untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya masing-masing. Kedua, untuk menciptakan

¹⁷ Kanah, Epon Ningrum, dkk., "Tingkat Kesejahteraan Buruh Sadap Karet PTPN VIII Wangunreja di Kecamatan Dawuan Kabupaten Subang", *Jurnal Pendidikan Geografi*, Vol. 15:2, (Oktober 2015), hlm. 83

¹⁸ Amirus Sodik, "Konsep Kesejahteraan Dalam Islam", *Jurnal Equilibrium*, Vol. 3:2, (Desember 2015), hlm. 389

kesejahteraan bagi dirinya serta keluarganya. Ketiga, untuk membantu orang lain yang membutuhkan. Oleh karena itu Allah SWT. memerintahkan manusia untuk bekerja sebagaimana yang terdapat di dalam Al-Qur'an Surat At Taubah ayat 105.¹⁹

c. Kesejahteraan Pekerja

Pentingnya kesejahteraan bagi pekerja agar mereka dapat memenuhi segala kebutuhan dan keperluan baik yang bersifat jasmani maupun rohani sehingga secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas kerja. Oleh karena itu, hak-hak pekerja harus dipenuhi karena mereka sudah bekerja untuk menjalankan kewajiban-kewajibannya. Hak normatif pekerja/buruh merupakan hak dasar pekerja/buruh yang dilindungi dan di jamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, Pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif pekerja/buruh. Hak normatif pekerja/buruh,²⁰ dapat diklasifikasikan menjadi :

- 1) Hak yang bersifat ekonomis, seperti upah, fasilitas perumahan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, dan lainnya.

¹⁹ Dhiky Wandana, "*Kesejahteraan Material Spiritual Buruh Perspektif Maqashid Syari'ah*", (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), hlm.23

²⁰ A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung (ed.), "*Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*", (Jakarta: YLBHI, 2007), hlm. 183

- 2) Hak yang bersifat politis, seperti hak membentuk serikat buruh, hak tidak diskriminatif, hak mogok, dan lainnya.
- 3) Hak yang bersifat medis, seperti hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak istirahat, hak melahirkan, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak dan lainnya.
- 4) Hak yang bersifat sosial, seperti hak cuti, libur resmi, kawin, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Dengan terpenuhinya hak-hak tersebut, maka diharapkan para pekerja dapat memiliki kehidupan yang sejahtera. Namun dalam dinamika ketenagakerjaan hubungan kerja tidak selamanya berjalan dengan lancar dan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang dapat disebabkan karyawan atau perusahaan.

Diantaranya ada pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan perusahaan ataupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian yang dilakukan pekerja. Faktor tersebutlah yang dapat menimbulkan adanya perselisihan antara pekerja dan perusahaan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki pengertian yaitu pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan juga kewajiban antara pekerja dengan perusahaan.

Menurut Menteri Tenaga Kerja Nomor kep. 15A/Men/1994 Pasal 1 Ayat (4), Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat. Di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir jika:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir.
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- d. Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.²¹

Dalam prakteknya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dapat juga dilakukan oleh pekerja. PHK

²¹ R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 299

tidak dapat dilakukan secara semena-mena karena sangat berdampak kepada tenaga kerja. Karena pekerja tidak lagi mempunyai pekerjaan sedangkan perusahaan dapat mencari pengganti pekerja lainnya yang baru.

Jenis jenis Pemutusan Hubungan Kerja dapat dibagi menjadi beberapa golongan,²² yaitu;

a. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum terjadi dalam hal hubungan kerja yang diadakan dalam waktu tertentu. Apabila hubungan kerja berlangsung hingga waktu yang diperjanjikan, maka hubungan kerja batal demi hukum dengan ditandai berakhirnya waktu tersebut.

b. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja/buruh, hal ini terjadi melalui pengunduran diri.

Pekerja berhak untuk mendapatkan pesangon dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan atau berdasarkan putusan pengadilan setelah memeriksa perselisihan Putusan Hubungan Kerja yang terjadi.

²² Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm.137-140.

- c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha karena dianggap mengundurkan diri.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan bahwa pekerja dianggap mengundurkan diri. Pekerja dianggap mengundurkan diri jika telah mangkir selama lima hari berturut-turut dan telah dipanggil 2 kali.

- d. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha

Terdapat alasan yang menyebabkan pengusaha melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pekerja tersebut. Misalnya pekerja melakukan kesalahan berat ataupun kesalahan ringan dan bahkan tanpa kesalahan apapun.

- e. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan

Terjadi karena adanya alasan penting yaitu kondisi dan situasi yang menyebabkan hubungan kerja tidak dapat diteruskan.

Sedangkan pekerja tidak mau diakhiri hubungan kerja atau masih terjadi perselisihan besarnya pesangon sehingga harus diputuskan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

- f. Pemutusan Hubungan Kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan atas kemauan pengusaha atau pekerja.

- g. Pemutusan Hubungan Kerja karena kerugian terus menerus selama dua tahun atau *force majeure*.

Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 tahun, maka pekerja mendapat pesangon 1 kali ketentuan. Apabila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan efisiensi maka pekerja mendapat pesangon 2 kali ketentuan.

- h. Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan mengalami pailit.
- i. Perusahaan yang mengalami pailit dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan ketentuan bahwa pekerja mendapat pesangon sebesar 1 kali ketentuan.
- j. Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun. Apabila perusahaan membayar iuran pensiun kepada perusahaan pensiun, maka pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak.

Adanya problematika ini lah para pekerja yang merasa hak-haknya belum terpenuhi harus berjuang melalui organisasi pekerja/buruh untuk mendapatkan haknya.

5. Advokasi

- a. Pengertian Advokasi

Advokasi berasal dari kata *advocate*, yang memiliki arti pembelaan, anjuran terhadap suatu masalah atau kasus. Advokasi dapat diartikan sebagai usaha-usaha yang terorganisir untuk membawa sebuah perubahan secara sistematis dalam menyikapi sebuah kebijakan, regulasi atau pelaksanaannya.²³

Ada beberapa pengertian advokasi menurut Hadi Pratomo,²⁴ yaitu:

- a) Advokasi adalah memberikan pendapat secara keras dan menggambarkan perhatian masyarakat terhadap isu penting serta mengarahkan pembuat keputusan untuk memberikan sebuah solusi (*Advocacy is speaking up, drawing e community's attention to an important issue and directing decision makers toward solution*).
- b) Advokasi adalah pembelaan, mempertahankan secara gigih atau merekomendasikan ide kepada orang lain. (*Advocacy is pleading for, defending recommending an idea before other people*).
- c) Advokasi adalah keikutsertaan orang-orang dalam pembuatan sebuah keputusan yang dapat mempengaruhi hidup mereka.

Jadi, pengertian advokasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu bentuk tindakan yang mengarah pada sebuah pembelaan, memberikan dukungan atau merekomendasikan dukungan secara aktif dan upaya untuk

²³ Ecep Nurjamal, *Buku Ajar Pendidikan Profesi Advokasi*, (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2023), hlm. 29.

²⁴Hadi Pratomo, *Advokasi Konsep, Teknik dan Alikasi di Bidang Kesehatan di aiandonesia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2015, hlm. 33-34.

mempengaruhi kebijakan publik dengan melakukan berbagai macam pola komunikasi yang persuasif.

b. Model Advokasi

Menurut Mansour Faqih yang dikutip oleh Makinnudin dan Trihardiyanto Sasongko,²⁵ advokasi merupakan media atau cara yang digunakan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Advokasi memiliki dua model, yaitu:

a) Advokasi litigasi, yaitu alat untuk melakukan sebuah pembelaan yang berada di dalam pengadilan. Sifat dari advokasi litigasi yaitu bersifat sangat kasuistik dan sangat ditentukan oleh perkara yang masuk ke dalam pengadilan. Advokasi dalam bentuk ini dianggap oleh sebagian pihak dapat mereduksi persoalan sosial yang dihadapi korban kebijakan.

b) Advokasi non-litigasi merupakan advokasi yang melakukannya dengan melalui pengorganisasian masyarakat dan desakan masa untuk memperjuangkan hak-haknya.

c. Tujuan Advokasi

Proses dalam melakukan advokasi tentunya memiliki tujuan,²⁶ diantaranya adalah:

²⁵ Makinnudin dan Tri Hardiyanto Sasongko, *Analisis Sosial Bersaksi*, (Bandung: Yayasan ANGKATIGA, 2006), hlm. 13.

²⁶ Sigit Pamungkas, *Advokasi Berbasis Jaringan*, (Yogyakarta: Gedung Pusat Antar Universitas (PAU) Universitas Gajah Mada, 2012), hlm. 12-13.

- a) Advokasi dilakukan dengan cara menarik perhatian pembuat kebijakan terhadap permasalahan yang dihadapi kelompok marginal.
- b) Advokasi dilakukan agar mempengaruhi proses dalam pembuatan dan implementasi kebijakan.
- c) Advokasi mampu memberikan pemahaman pada publik mengenai kebijakan tertentu.
- d) Advokasi mampu memberikan keterampilan dan cara pandang individu atau kelompok agar implementasi tersebut dapat dilakukan dengan baik.
- e) Advokasi menciptakan sistem pemerintahan yang berorientasi pada rakyat.
- f) Advokasi mampu mendorong aktivitas-aktivitas dari masyarakat sipil.

6. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh serta berkembang diatas keberibadian bangsa dan

kebudayaan Nasional Indonesia.²⁷ Dengan tujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang didasakan oleh kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajat yang sesuai dengan martabat manusia.

7. Teori Kemakmuran Umum

Ditinjau dari hasil pemikiran Subijanto dalam hubungan industrial dan pekerja,²⁸ ada beberapa teori yang berkaitan salah satunya adalah teori kemakmuran umum. Di dalam teori tersebut, Serikat Buruh merupakan komponen yang penting bagi bangsa. Upah tenaga kerja yang tinggi merupakan hasil dari kerja yang telah dilakukan untuk mendorong dan memperkuat pertumbuhan ekonomi para pekerja. Hal tersebut berakibat pada setiap kenaikan jumlah upah mendorong ke arah ekspansi dan pertumbuhan. Teori kemakmuran umum juga harus melihat dan memperhatikan perlindungan Serikat Pekerja yang harus diberikan pada pekerja untuk melindunginya dari tindakan yang sewenang-wenang oleh

²⁷Fritje, Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003", *Jurnal.*, Vol. 2:2, Januari-Maret 2014, Edisi Khusus.

²⁸ Subijanto, "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol.7:6, 2011, hlm. 708.

majikan/pengusaha. Terdapat jaminan sosial dan juga kesehatan bagi Serikat Pekerja/buruh. Hal tersebut dipandang bahwa suatu tuntutan yang memutus kontrak yang sewenang-wenang.

8. Dampak

Kata dampak menurut Kamus Bahasa Indonesia mempunyai arti melanggar, mengenai, membentur, benturan, pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif).²⁹ Secara sederhana, dampak dapat diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Jadi, dampak merupakan segala sesuatu yang muncul akibat adanya sebuah tindakan atau kejadian yang menghasilkan perubahan dan berpengaruh, baik positif maupun negatif terhadap kelangsungan hidup.

a. Jenis jenis dampak

1. Dampak pemahaman dan kesadaran

Dampak pemahaman dan kesadaran yaitu orang-orang yang memahami suatu masalah dengan lebih baik lagi dari pada sebelumnya.

Jadi, orang-orang yang awalnya memahami suatu masalah dengan akal/ pengetahuan yang sempit kini menjadi lebih baik lagi, lebih luas

²⁹ Tri Rama K., “*Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*”, (Surabaya: Mitra Pelajar), hlm. 121

pemikirannya karena telah mendapatkan ilmu, pengetahuan dan wawasan yang baru.

2. Dampak terhadap kesehatan dan kesejahteraan

Dampak terhadap kesehatan dan kesejahteraan merupakan dampak yang mengarah pada hasil yang lebih baik lagi, dimana kesehatan lebih mengarah pada kesehatan mental/psikis seseorang. Kesehatan mental/psikis dan kesejahteraan seseorang menjadi lebih baik lagi ketika permasalahannya mendapatkan jalan keluar.

3. Dampak terhadap sosial

Dampak terhadap sosial, dapat dijelaskan bahwa bentuk akibat atau pengaruh yang terjadi karena adanya suatu hal. Pengaruh yang dimaksud adalah akibat yang terjadi pada masyarakat, baik karena suatu kegiatan itu mempengaruhi masyarakat atau hal lainnya di dalam masyarakat.

G. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada pada Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI) yang berkedudukan di Yogyakarta. Alasan peneliti memilih FBI karena FBI merupakan salah satu Serikat Pekerja yang memiliki banyak anggota khususnya di wilayah Yogyakarta. Selain itu, peneliti juga ingin

mengetahui bagaimana kontribusi yang dilakukan oleh FBI untuk memberdayakan anggota korban PHK di wilayah Yogyakarta.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan metode yang pengumpulan datanya menggunakan kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Tujuannya untuk mengetahui dan memahami suatu fenomena yang dialami oleh subyek penelitian seperti persepsi, perilaku, motivasi, tindakan dan lainnya yang ada di lapangan.³⁰ Oleh karena itu, yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Tujuannya agar penelitian ini dapat mendeskripsikan Kontribusi Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI) Terhadap Pemberdayaan Anggota Korban PHK di wilayah Yogyakarta.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan subyek yang dituju untuk diteliti. Subyek penelitian bisa merupakan tempat dimana variable (obyek) berada atau melekat. Jika berbicara tentang obyek penelitian, maka pada dasarnya sama seperti bicara tentang unit analisis, yaitu subyek yang menjadi sasaran atau

³⁰ Lexy J. Moleong, *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1989), hlm. 6

pusat perhatian si peneliti.³¹ Jadi, subyek penelitian merupakan sumber dari sebuah informasi yang ada di dalam sebuah penelitian. Adapun subyek pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1 Pembina Federasi Buruh Indonesia (FBI), 1 sekretaris Federasi Buruh Indonesia (FBI) dan 4 anggota Federasi Buruh Indonesia (FBI).

4. Obyek Penelitian

Obyek penelitian merupakan topik atau pokok bahasan yang dikaji pada suatu penelitian. Adapun obyek pada penelitian ini adalah Kontribusi Organisasi Federasi Buruh Indonesia (FBI) Terhadap Pemberdayaan Anggota korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di wilayah Yogyakarta.

5. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik untuk memperoleh data berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan dan manfaat penelitian. Adapun kriteria informan yang paham dan terlibat pada objek yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

- a. Pembina Federasi Buruh Indonesia (FBI)

³¹ Muslich Anshori, Sri Iswati, "Metodologi Penelitian Kuantitatif", (Surabaya: Airlangga University Press 2017), hlm. 114

- b. Sekretaris Federasi Buruh Indonesia (FBI)
- c. Beberapa anggota Federasi Buruh Indonesia (FBI)

Berdasarkan kriteria-kriteria di atas, selanjutnya peneliti mendapatkan 6 informan yang memenuhi kriteria-kriteria tersebut. Berikut informan penelitian dalam tabel 1.2.

No.	Nama	Jabatan
1.	Bapak Ahmad Mustaqim, S.H.,M.H.,CPL.,CLE.	Pembina FBI
2.	Ali Ramadhan, S.H.	Sekretaris FBI
3.	Bapak AN	Anggota FBI PHK Jogja Bay
4.	Bapak HM	Anggota FBI PHK Jogja Bay
5.	AD	Anggota FBI PHK Angkasa Pura Support
6.	FR	Anggota FBI SP Wilo

6. Teknik Pengumpulan Data

Agar memperoleh data yang valid, maka dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan situasi berhadap-hadap antara si pewawancara dengan narasumber yang bertujuan untuk menggali informasi yang diharapkan dan bertujuan untuk mendapatkan data dari narasumber dengan minimum bias dan maksimum efisiensi.³² Jadi, wawancara adalah sebuah proses komunikasi yang telah ditentukan tujuannya sedari awal, bersifat serius dan dirancang agar tercipta sebuah interaksi yang melibatkan aktivitas bertanya dan menjawab pertanyaan. Jenis wawancara yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur

b. Observasi

Observasi merupakan metode untuk menghimpun data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang dijadikan sebagai pengamatan.³³ Jadi, observasi ini bertujuan untuk mendapatkan data sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

c. Dokumentasi

³² Lukman Nul Hakim, "Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit", *Jurnal Aspirasi*, Vol.4:2, (Desember 2013), hlm. 167

³³ Sitti Mania, "Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan dan Pengajaran", *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 11:2, (Desember 2008), hlm. 221

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi dari berbagai sumber yang tertulis atau dokumentasi yang ada pada subyek atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-harinya.³⁴ Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, ataupun karya-karya monumental dari seseorang. Selain itu, dokumen juga dapat berupa dokumen pribadi seperti catatan harian, surat pribadi, autobiografi dan dokumen resmi yang berupa surat keputusan, surat intruksi, memo, dan surat bukti kegiatan yang ditentukan oleh instansi tertentu.

7. Validitas Data

Untuk membuktikan data yang dikumpulkan sesuai dengan data sebenarnya, maka digunakanlah validitas data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk memeriksa keabsahan data. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lainnya diluar data itu sendiri.³⁵

8. Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

³⁴ Mardawani, "*Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif*", (Yogyakarta: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA, 2020), hlm. 59

³⁵ Bachtiar S. Bachri, "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif", Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya diakses pada tanggal 19 Januari 2024, jam 02.30, hlm. 56

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang bertujuan untuk mempertajam, memfokuskan, memiliki, membuat dan menyusun data kearah pengambilan kesimpulan.³⁶ Jadi, data yang diperoleh di lapangan yang masih kompleks, masih kasar dan belum sistematis, melalui proses ini data yang relevan disusun dan disistematiskan sesuai dengan pola dan kategori tertentu, sedangkan data yang tidak digunakan dibuang.

b. Penyajian Data

Penyajian data menurut Miles dan Huberman, merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal tersebut dilakukan karena data yang diperoleh selama penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, maka diperlukan adanya penyederhanaan namun tidak mengurangi isinya.

Jadi, pada tahap ini peneliti berusaha mengklasifikasikan dan menyajikan data.³⁷

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir yang dilakukan pada teknik analisis data yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang

³⁶ Umarti Hengki Wijaya, “Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian pendidikan”, (Makasar : Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020), hlm. 105-106

³⁷ Sandu Siyoto, Ali Sodik, “Dasar Metodologi Penelitian”, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 123

dikemukakan hanya bersifat sementara dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pengumpulan data yang selanjutnya. Namun, kesimpulan akan bersifat kredibel apabila kesimpulan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang akurat, valid, dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengambil data. Kesimpulan dari penelitian kualitatif yang diharapkan adalah sebuah temuan baru yang belum pernah ada dan ditemukan.³⁸

9. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan hasil yang sistematis dan komprehensif, dalam penelitian ini dibutuhkan suatu susunan yang baik kemudian terbagi dalam beberapa bab dan sub bab. Sistematika yang ada dalam pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Gambaran umum yang berisi tentang sejarah berdirinya FBI, Visi dan Misi, tujuan berdirinya FBI, struktur kepengurusan, lambang FBI dan keanggotaan .

³⁸ Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, (Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018), hal. 59

BAB III Pembahasan yang berisi tentang bagaimana kontribusi FBI terhadap pemberdayaan anggota kasus PHK dan dampak yang dirasakan oleh anggota setelah bergabung dengan FBI.

BAB IV Penutup yang berisi kesimpulan dan saran saran, kemudian diakhir penulisan terdapat daftar pustaka dan lampiran lampiran.



BAB IV

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian tentang kontribusi Federasi Buruh Indonesia (FBI) terhadap pemberdayaan anggota korban PHK di wilayah Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa FBI memberikan kontribusinya secara maksimal untuk membela, melindungi dan mengadvokasi para anggotanya yang mengalami PHK. FBI dalam memberikan kontribusinya untuk memberdayakan anggota yang mengalami PHK dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan pendidikan tentang ketenagakerjaan, membantu mencari lowongan pekerjaan, membantu pengembangan usaha mandiri dan menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam menyelesaikan permasalahan PHK menggunakan dua metode. Pertama, dengan menggunakan metode *non-litigasi* yaitu pengurus FBI melakukan perundingan bipartit dan tripartit. Kedua adalah dengan cara *litigasi*, yaitu penyelesaian yang dilakukan oleh FBI dengan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dampak yang dirasakan oleh para anggota setelah bergabung dengan FBI diantaranya, pertama yaitu dampak terhadap kesadaran dan pemahaman yang menjadikan anggota lebih paham dan mengerti tentang isu-isu perburuhan, pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di tempat kerja,

kesetaraan gender dan lain sebagainya. Yang kedua, dampak terhadap kesehatan dan kesejahteraan yang menjadikan anggota lebih bahagia dan sejahtera karena FBI menjadi garda terdepan untuk membela, melindungi dan mengadvokasi anggota yang mengalami permasalahan di tempat kerja. Ketiga, dampak terhadap sosial yang pada awalnya anggota merasa acuh-tak acuh setelah bergabung menjadi saling membantu, mensupport dan memiliki solidaritas yang tinggi serta memiliki pola pikir yang lebih baik lagi karena tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang diberikan oleh FBI.

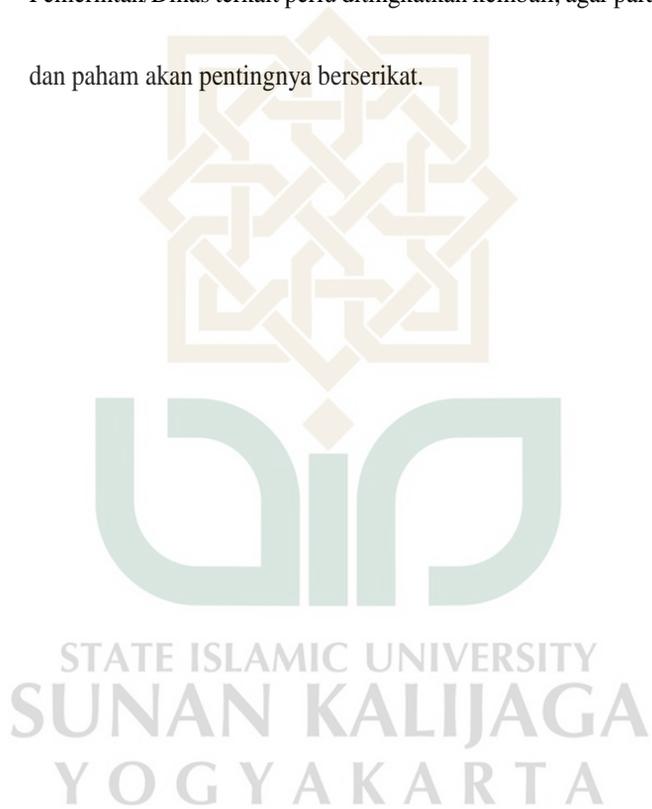
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terkait kontribusi Federasi Buruh Indonesia (FBI) terhadap kesejahteraan anggota di wilayah Yogyakarta tentang permasalahan PHK ada beberapa saran yang dapat digunakan untuk pembelajaran bersama. Adapun beberapa saran yang ada yaitu:

3. Perlunya strategi untuk menarik perhatian anggota yang masih pasif agar mereka kembali aktif dalam berserikat. Hal ini dapat dilakukan dengan

sering mengadakan kegiatan yang menarik dan menyenangkan, sehingga para anggota yang masih pasif tertarik untuk mengikutinya.

4. Sosialisasi tentang pentingnya berserikat yang dilakukan oleh Pemerintah/Dinas terkait perlu ditingkatkan kembali, agar para pekerja sadar dan paham akan pentingnya berserikat.



DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- Amirus Sodiq, “Konsep Kesejahteraan Dalam Islam”, *Jurnal Equilibrium*, Vol. 3:2, Desember 2015.
- Bachtiar S. Bachri, Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif, Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya diakses pada tanggal 19 Januari 2024.
- Charina Lucky Pratiwi, Aries Harianto, “Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat”, *Jurnal IDJ*, Vol. 02:1, Mei 2021.
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, Mei 2019.
- Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Dhiky Wandana, *Kesejahteraan Material Spiritual Buruh Perspektif Maqashid Syari'ah*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019.
- Ecep Nurjamal, *Buku Ajar Pendidikan Profesi Advokasi*, Tasikmalaya: Edu Publisher, 2023.
- Enggartiasti Sherly Angraeni, “Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Syntax Drimation*, Vol 4:3, Maret 2023.
- Hadi Pratomo, *Advokasi Konsep, Teknik dan Alikasi di Bidang Kesehatan di aiandonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2015.
- Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018.

- Kanah, Epon Ningrum, dkk., “Tingkat Kesejahteraan Buruh Sadap Karet PTPN VIII Wangunreja di Kecamatan Dawuan Kabupaten Subang”, *Jurnal Pendidikan Geografi*, Vol. 15:2, Oktober 2015.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1989.
- Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: CV Budi Utama, September, 2019.
- Lukman Nul Hakim, “Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit”, *Jurnal Aspirasi*, Vol.4:2, Desember 2013.
- Made Adiwidya Yowana, *Penyelesaian Hubungan Industrial: Pengaturan Batas Waktu Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial*, Makasar: Nas Media Pustaka, 2018.
- Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif*, Yogyakarta: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA, 2020.
- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, maret 2018.
- Muslich Anshori, Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Putry Ekaresty Haes dan Putu Irma Yunita, “Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia pada Organisasi Pariwisata di Kabupaten Bandung dalam Perspektif Konflik”, *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol. 3:1, Februari 2019.
- Reytman Aruan, *Hukum Sacara Perselisihan Hubungan Industrial: Teori, Praktik dan Permasalahannya*, Sleman: Penerbit Deepublish Publisher, 2020.
- R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sazalil Kirom, “Buruh dan Kekuasaan: Dinamika Perkembangan Gerakan Serikat Pekerja di Indonesia (Masa Kolonial – Orde Lama)”, *Journal Pendidikan Sejarah*, Vol. 1:1, Januari 2013.
- Sitti Mania, “Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan dan Pengajaran”, *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 11:2, Desember 2008.

- Sonhaji, "Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora", *Administrative Law & Governance Journal*, vol. 4:2, Noveember 2019.
- Suhartoyo, "Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1:4, November 2018.
- Tanti Kirana Utami, "Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 28:1, Februari 2013.
- Triana Sofiani, "Hak Konstitusional Buruh Perempuan Dalam Bingkai Negara Hukum Kesejahteraan di Indonesia", *Jurnal MUAZAH*, Vol. 6:1, Juli 2014.
- Tri Cicik Wijayanti, *Manajemen Hubungan Industrial*, Bantul: K-Media, 2022.
- Tri Rama K., *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar
- Umriati Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian pendidikan*, Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020.
- Wayan Agus Vijayantera dan I Nyoman Jaya Kesuma, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi*, Denpasar: Penerbit Universitas Maharaswati Press, 2022.
- http://old.satudata.kemnaker.go.id/hi/hi_nas/org_pekerja
- Wawancara dengan ketua Serikat Wilo (pada tanggal 4 Agustus pukul 20.00)
- Wawancara dengan anggota SP JBW yang terPHK (pada tanggal 15 Agustus pukul 17.00)
- Wawancara dengan anggota PHK the rich yang terPHK (pada tanggal 4 agustus 21.00)
- Wawancara dengan Pembina FBI (pada Agustus pukul 19.00)
- Wawancara dengan sekretaris FBI (pada Agustus pukul 20.30)