

ANALISIS PERAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH FSB GARTEKS DALAM MENINGKATKAN KOMPENSASI DI PT PANARUB INDUSTRY KOTA TANGERANG

Diah Priditia¹, Rahmi Andini Syamsuddin²

Email : priditia@gmail.com¹, dosen01772@unpam.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univeritas Pamulang Tangerang Selatan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompensasi pekerja/buruh di PT. Panarub Industry melalui analisis peran serikat pekerja/serikat buruh dengan memakai metode kualitatif, hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pekerja untuk mendapatkan kompensasi yang layak di PT. Panarub Industry, upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang di hadapi para pekerja dalam meningkatkan kompensasi pekerja/buruh di PT. Panarub Industry. Penelitian ini menunjukkan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh Federasi Serikat Buruh Garmen Kerajinan Tekstil Kulit dan Sentra Industri disingkat FSB GARTEKS merupakan nama organisasi serikat pekerja yang terdapat di PT. Panarub Industry. Peranan Serikat Pekerja di perusahaan ini sangat berpengaruh dalam mensejahterakan pekerja/buruh, termasuk ikut andil dalam menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Serikat Pekerja FSB GARTEKS mengalami hambatan yaitu adanya Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang CiptaKerja atau OMNIBUSLAW cluster ketenagakerjaan yang membuat perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi tidak selesai atau menggantung dikarenakan tidak menemukan kesepakatan dalam setiap perundingan. Upaya-upaya yang dilakukan adalah dengan terus mengajak manajemen PT. Panarub Industry untuk melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan menyepakati hasil perundingan dengan cepat agar tidak berlarut-larut dalam kekosongan hukum yang ada di PT. Panarub Industry demi terciptanya Kompensasi pula pada pekerja/buruh di PT. Panarub Industry.

Kata kunci : FSB GARTEKS, Meningkatkan Kompensasi di PT. Panarub Industry, Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Abstract

The purpose of this study was to determine the Compensation of workers/laborers at PT. Panarub Industry through an analysis of the role of trade unions/labor unions using qualitative methods, the obstacles faced by workers in obtaining proper Compensation at PT. Panarub Industry, efforts made to overcome the obstacles faced by workers in increasing the Compensation of workers/laborers at PT. Panarub Industry. This study shows that the Trade Union/Labor Union Federation of Garment, Textile, Leather Craft and Industrial Center Trade Unions abbreviated as FSB GARTEKS is the name of the trade union organization at PT. Panarub Industry. The role of the Trade Union in this company is very influential in improving the welfare of workers/laborers, including taking part in preparing the Collective Labor Agreement (CBA). The FSB GARTEKS Workers Union experienced obstacles, namely the existence of the latest Law, namely the Job Creation Law or OMNIBUSLAW employment cluster which made the negotiation of the Collective Labor Agreement (CBA) unfinished or hanging because no agreement was found in each negotiation. The efforts made are to continue to invite the management of PT. Panarub Industry to conduct negotiations on the Joint Working Agreement (CBA) and agree on the results of the negotiations quickly so as not to drag on in the legal vacuum that exists in PT. Panarub Industry in order to create Compensation for workers/laborers at PT. Panarub Industry.

Keywords : FSB GARTEKS, Increasing Compensation at PT. Panarub Industry, Joint Working Agreement (CBA)

1. PENDAHULUAN

Serikat pekerja atau buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan Kompensasi pekerja/ buruh dan keluarganya. Serikat pekerja berfungsi selaku penampung serta penyalur aspirasi pekerja di dalam hubungan industrial. Penerapan hak kebebasan berserikat dalam bentuk serikat pekerja tersebut untuk pekerja mengandung nilai yang begitu strategis, sebab dengan penerapan tersebut membuat hak atas kebebasan berserikat berfungsi sebagai hak fundamental dimana pekerja berhak memperoleh hak-hak yang sepatutnya diterima oleh pekerja. Dibentuknya serikat pekerja juga berarti dapat dijadikan instrumen bagi pekerja supaya dapat menuntun kenaikan upah, sehingga dapat ikut berperan dalam membentuk perjanjian kerja bersama, menolak pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, bermusyawarah bersama dan menyusun tuntutan lainnya.

Fungsi dan peran serikat pekerja/serikat buruh adalah untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan ketenagakerjaan yang ada di sebuah perusahaan serta meningkatkan kompensasi yang ada di perusahaan dan memastikan Kompensasi tersebut dijalankan dengan baik sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mana sudah di sepakati oleh kedua belah pihak yaitu para pekerja yang diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja dan pihak perusahaan yang diwakili oleh pihak manajemen atau tim HRD.

(Podunge, Mei 2021, p. Vol.2 No.5) Adapun implikasi dari adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah :

- a. Bagi badan pemerintah di bidang perburuhan tingkat nasional dan propinsi: administrasi peraturan termasuk: penerimaan surat pemberitahuan tentang pembentukan serikat; memastikan dipenuhinya persyaratan pendaftaran oleh serikat; mengeluarkan nomor pendaftaran; serta menyimpan dan memperbaharui data-data pendaftaran serikat;
- b. Bagi pekerja dan serikat: memahami hak dan kewajibannya sehubungan dengan surat pemberitahuan; mengembangkan AD/ART

Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa perbedaan adanya peran SP/SB di perusahaan itu sangat mempengaruhi terhadap keberlangsungan kesejahteraan para pekerja di setiap perusahaan. Dan betapa pentingnya

organisasi; administrasi dan laporan keuangan yang tepat; dan peran serikat dalam mewakili anggota membuat PKB dan menyelesaikan perselisihan industrial;

- c. Untuk pengusaha: memahami kewajiban mereka untuk tidak ikut campur dalam pembentukan atau pengoperasian serikat, ataupun melakukan tindakan diskriminasi terhadap anggota dan pengurus serikat, dan untuk berhubungan dengan serikat-serikat yang baru dalam setiap masalah industrial dan perundingan.

Dalam hubungan industrial di tingkat perusahaan, banyak lembaga yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerja sama. Dua di antaranya yang terpenting adalah membentuk lembaga kerja sama Bipartit dan membuat perjanjian kerja bersama (PKB) tentunya dengan anggapan di perusahaan telah berdiri serikat pekerja.

Harapan akan kesetaraan posisi antara pekerja dan pengusaha tampaknya masih sangat jauh. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kurangnya pemahaman dan pengetahuan tentang hak-hak pekerja/buruh, tekanan ekonomi bagi pekerja/pekerja untuk menghidupi keluarganya, dan pekerja/buruh tidak punya pilihan selain melakukan pekerjaan sederhana. Oleh karena itu, diharapkan hak-hak pekerja dapat diwujudkan sepenuhnya melalui serikat pekerja dan mereka dapat berjuang untuk keuntungan mereka. Perlindungan ini penting karena seiring dengan pertumbuhan ekonomi dunia, pekerja/buruh harus berkembang tanpa membedakan pekerja/buruh.

Meskipun ada Undang-Undang yang mengatur tentang konflik antara pekerja/buruh serta hak-hak dan kewajiban buruh, tetap saja peran kepemimpinan serikat pekerja/serikat buuh jauh lebih dominan di tingkat perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh yang ada di PT. Panarub Industry adalah Federasi Serikat Buruh Garmen Kerajinan Tekstil Kulit dan Sentra Industri (FSB GARTEKS) yang sudah tercatat di Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Kota Tangerang, yang dimana berwenang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Panarub Industry. Peran pengurus serikat FSB GARTEKS itu penting dalam meningkatkan kompensasi di perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut tabel perbandingan peran serikat pekerja di perusahaan dan perusahaan yang tidak ada serikat pekerjanya :

peran Serikat Pekerja untuk kepentingan hak-hak pekerja yang dominannya sering diabaikan oleh perusahaan dikarenakan minimnya pengetahuan dan keberanian dari pekerja sendiri. Maka dari itu peran Serikat Pekerja disini amat berpengaruh.

Permasalahan yang ada di PT. Panarub Industry adalah kompensasi pembayaran PHK yang tidak sesuai dengan kesepakatan bersama yaitu PKB karena menggantungnya status PKB yang masih dalam masa perundingan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan manajemen. Dengan keadaan kekosongan hukum di PT.

Panarub Industry membuat resah para pekerja/buruh di PT. Panarub Industry dikarenakan berimbas pada Kompensasi serta hak-hak para pekerja. Kekosongan hukum yang ada di PT. Panarub Industry pun diambil celah oleh pihak perusahaan dengan semena-mena melakukan tindakan PHK sekitar 2.000 pekerja/buruh pada bulan November 2022 sampai dengan pertengahan tahun 2023 dengan pembayaran kompensasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 atau lebih dikenal dengan Undang-Undang Ciptakerja/OMNIBUSLAW dengan pembayaran hanya satu kali Penghargaan Masa Kerja (1 kali PMK) tanpa 15%. Yang dimana pembayaran kompensasi tersebut tidak sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pembayaran dua kali Penghargaan Masa Kerja (2 kali PMK) dengan tambahan 15% yang ada di PT. Panarub Industry. Sehingga keadaan kekosongan hukum yang dimanfaatkan oleh pihak perusahaan sangatlah merugikan para pekerja dengan pembayaran hak yang tidak sesuai dengan pengabdian para pekerja/buruh yang sudah belasan tahun bekerja untuk membesarkan perusahaan yang bergerak dibidang sepatu ADIDAS ini sehingga menyebabkan hilangnya mata pencaharian dan memperpanjang pengangguran di daerah Tangerang.

Kesejahteraan adalah salah satunya bentuk kompensasi yang menjadi hak para pekerja di dunia yang patut diperjuangkan dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar terikat dan menjadi acuan pekerja di seluruh penjuru dunia. Contoh permasalahan global pada Kesejahteraan dunia pada pembayaran kompensasi di setiap negara pastilah berbeda-beda dalam penerimaan hak-hak nya. Apakah sesuai dengan kehidupan yang layak atautkah hanya sekedar formalitas semata.

Berikut dijelaskan pada tabel perbedaan Kompensasi yang berimbas pada pekerja/buruh pada saat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih berlaku dan pada saat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam proses perundingan agar lebih mudah dipahami penurunan kompensasi yang diterima atau yang dirasakan oleh para pekerja/buruh di PT. Panarub Industry.

TABEL 1.1
Perbedaan PKB Masih Berlaku dan PKB dalam Proses Perundingan di PT. Panarub Industry

No	PKB Masih Berlaku	PKB dalam Proses Perundingan
1	1. Pembayaran kompensasi 2 kali saat pemutusan hubungan kerja (2 kali PMK) dengan tambahan 15% (1 kali PMK dan 1 kali PMK dengan tambahan 15%)	1. Pembayaran kompensasi 1 kali saat pemutusan hubungan kerja (1 kali PMK) dengan tambahan 15%
2	2. Pembayaran tunjangan pengabdian yang maksimal 120 bulan (10 tahun) dengan tambahan 15% (1 kali PMK dan 1 kali PMK dengan tambahan 15%)	2. Pembayaran tunjangan pengabdian yang maksimal 120 bulan (10 tahun) dengan tambahan 15%
3	3. Uang akhir dalam satu bulan PKB, atau maksimal 10 kali gaji 12 bulan terakhir	3. Uang akhir dalam satu bulan PKB, atau maksimal 10 kali gaji 12 bulan terakhir

Tabel 1.1 Perbedaan PKB Masih Berlaku dan PKB dalam Proses Perundingan di PT. Panarub Industry
(Sumber: Transkrip Berita Sinden Proses PHK 10000 PT. Panarub Industry)

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa Kompensasi di PT. Panarub Industry tengah menurun terkait kompoensasi yang diterima oleh pekerja/buruh di PT. Panarub Industry pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh manajemen PT. Panarub Industry yang dibayarkan tidak sesuai dengan kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetapi lebih mengacu pada UU OMNIBUSLAW tentang

CiptaKerja. Karyawan per Desember 2022 masih mencapai kurang lebih 9.000 karyawan dan *update* per desember 2023 tersisa kurang lebih 6.000 karyawan, 3.000 karyawan telah ter PHK dan mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan PKB yang ada. Data yang didapat adalah hasil dari wawancara dengan pengurus FSB GARTEKS PT Panarub Industry. Berikut perhitungan kompensasi PHK yang diterima oleh karyawan PT Panarub Industry.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau berupa kata-kata lisan dari informan yang diwawancarai.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi intrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validitas terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Yang benar-benar menguasai situasi sosial yang diteliti (objek), maka merupakan keuntungan bagi peneliti, karena tidak memerlukan banyak sampel lagi, sehingga penelitian cepat selesai. Jadi yang menjadi kepedulian bagi peneliti kualitatif adalah tuntas dan kepastian perolehan informasi dengan keragaman variasi yang ada, bukannya banyaknya sampel sumber data.

Dalam kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang berasal dari lapangan, seorang peneliti biasanya menggunakan instrumen yang baik dan mampu mengambil informasi dari objek atau subyek yang diteliti. Disamping itu, mereka juga dapat menggunakan instrumen yang sudah ada yang telah dimodifikasi agar memnuhi persyaratan yang baik bagi suatu instrumen. Dalam penelitian metode kualitatif ini penulis mengumpulkan data menggunakan metode observasi dan wawancara dengan menggunakan kamera *handphone*.

Observasi dalam sebuah penelitian diartikan sebagai pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data. Jadi observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, perabaan, atau kalau perlu dengan pengecap. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Dan wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan

atau tanya jawab baik langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan tertentu. Dari populasi karyawan 5.000 di PT Panarub Industry, penulis mengambil 6 orang informan untuk di wawancarai. Diantaranya :

1. 2 orang tim ParaLegal PT Panarub Industry
2. 2 orang Pengurus Serikat FSB GARTEKS PT Panarub Industry
3. 2 orang operator PT Panarub Industry

Unit Analisis

Dalam penelitian kualitatif ini, unit analisis yang akan diteliti adalah cara meningkatkan Kompensasi yang ada di PT. Panarub Industry dimana sumber data utama tersebut adalah informasi yang didapat dari hasil wawancara, *Forum Group Discussion (FGD)* dan data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. kemudian dikemas dengan kemampuan pengembangan kata-kata dari seorang penulis, sehingga menjadi sebuah penulisan karya ilmiah yang dapat di pertanggung jawabkan. Dimana rata-rata pekerja di PT. Panarub Industry rata-rata diatas 3 tahun sampai dengan 35 tahun masa kerja.

Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa cara untuk mendapatkan dan mengumpulkan data, dalam hal ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Persiapan memasuki kancah penelitian

Awalnya dilakukan observasi secara langsung terhadap berbagai realitas yang berpengaruh dan dipengaruhi oleh kejadian dilapangan untuk memperoleh informasi sebanyak mungkin tentang fenomena yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini yang di observasi adalah informasi mengenai peran serikat pekerja dan pengusaha dalam hal meningkatkan Kompensasi. Agar proses pengumpulan data dan informasi berjalan sesuai rencana, harus disiapkan segala sesuatu yang diperlukan, baik kelengkapan besifat administratif maupun semua masalah dan persoalan yang berhubungan dengan subyek penelitian untuk mencari relasi awal. Pada tahap ini peneliti telah mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan misalnya mempersiapkan surat ijin penelitian, mempersiapkan tempat penelitian, mempersiapkan pedoman wawancara, menentukan informan utama yang akan diteliti yaitu para pekerja PT. Panarub Industry diantaranya yaitu pihak HRD perusahaan dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara komunikasi. Dalam konteks ini berarti proses memperoleh suatu fakta atau data dengan melaksanakan komunikasi langsung yaitu berupa tanya jawab secara lisan

dengan Informan. Adapun wawancara informan itu dilakukan dengan orang yang terkait diantaranya:

No	Nama Informan	Posisi/Jabatan
1	Yusufian Andika	Manajer HRD
2	Angga Alayana	Legal HRD
3	Atis Purwanto	Ketua Serikat FSB GARTEKS
4	Denny Firmansyah	Ketua Bidang Advokasi
5	Rizka Malawati	Pengurus Serikat Pekerja
6	Sudarno	Operator

Tabel 3.2 Informan PT. Panarub Industry

Observasi

Observasi adalah sebuah pengamatan dan perhatian penulis dalam metode pengumpulan data dengan melaksanakan pengamatan terhadap objek penelitian secara cermat, teliti dan sistematis. Penulis langsung melakukan pengamatan di objek penelitian yaitu di PT. Panarub Industry. Penulis mengumpulkan beberapa data yang menjadi sumber informasi untuk penelitian.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data berupa beberapa pengumpulan bukti dan keterangan yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian. Data yang bisa didapat oleh penulis ialah berupa foto dan arsip dan lain sebagainya. Data yang didapat berupa foto adalah area lingkungan kerja PT. Panarub Industry, foto dengan beberap informan dan sebagainya. Sedangkan arsip yang didapat penulis yaitu berupa data-data permasalahan-permasalahan terkait kompensasi yang ada di PT. Panarub Industry.

Focus Group Discussion (FGD)

Focus Group Discussion (FGD) adalah Teknik pengumpulan data yang umumnya dilakukan pada penelitian kualitatif dengan tujuan menemukan makna sebuah tema menurut pemahaman sebuah kelompok. Teknik ini digunakan untuk mengungkap makna dari suatu kelompok berdasarkan hasil diskusi yang terpusat pada suatu permasalahan tertentu. FGD juga dimaksudkan untuk menghindari makna yang salah dari seorang peneliti terhadap fokus masalah yang sedang diteliti. FGD adalah kelompok diskusi bukan wawancara atau obrolan. Ciri khas metode FGD yang tidak dimiliki oleh metode riset kualitatif lainnya (wawancara mendalam atau observasi) adalah interaksi. FGD dalam penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpulan data *pra-research* yang bertujuan untuk mendapatkan data, informasi dan gambaran awal tentang kompensasi yang diterima saat PKB masih aktif masa berlakunya dan pada saat PKB dalam masa berunding.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif

yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan klasifikasi mengenai fenomena sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah dan unit penelitian. (Vrendebregt,1978 :40 dalam Umar Febriansyah, 2005 : 40). Menurut Miles dan Hubermas (1992:16) ada tiga tahap analisis data :

1. Reduksi data

Pada tahap ini peneliti memusatkan perhatian pada data lapangan yang telah terkumpul, yaitu data mengenai kompensasi yang dirasakan oleh pekerja serta peran serikat pekerja FSB GARTEKS PT. Panarub Industry dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja dan pengusaha dalam hal meningkatkan Kompensasi pekerja. Data lapangan yang diperoleh selanjutnya dipilih dengan menentukan derajat relevansinya dengan maksud penelitian. Data yang cocok dengan penelitian yang akan diambil, data yang terpilih disederhanakan dalam arti mengklasifikasikan data atas dasar tema-tema, memadukan data yang tersebar.

2. Tahap penyajian data

Dalam tahapan ini dilakukan penyajian informasi dalam bentuk teks naratif terlebih dahulu, artinya data mengenai Kompensasi pekerja serta peran serikat pekerja FSB GARTEKS PT. Panarub Industry dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja dan pengusaha, serta hambatan-hambatan yang mempengaruhi peran serikat pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja dan pengusaha dalam hal meningkatkan Kompensasi pekerja tersebut dijelaskan dalam bentuk cerita menelusuri tema untuk merekomendasi data tambahan, kemudian dilakukan abstraksi data tersebut menjadi uraian singkat.

3. Tahap kesimpulan

Dalam tahap ini selalu melakukan uji kebenaran setiap makna yang muncul dari data mengenai peran serikat pekerja FSB GARTEKS PT. Panarub Industry dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja dan pengusaha dalam hal meningkatkan Kompensasi pekerja. Setiap data yang menunjang komponen diklasifikasikan kembali baik dengan informan maupun melalui diskusi dengan teman sejawat. Ketiga tahapan ini saling berkaitan dengan terus menerus sebelum, sesaat dan sesudah pengumpulan data.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi dan wawancara langsung serta mengadakan *Forum Group Discussion (FGD)* mengenai “Analisis Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh FSB GARTEKS Dalam Meningkatkan Kompensasi Pekerja Di PT Panarub Industry Kota Tangerang”. Berikut adalah hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan kepada 2 (dua) orang pimpinan HRD, 2 (dua) orang unsur dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh (*Key Informan*) dan 2 (dua) orang dari karyawan serta hasil dari *Forum*

Pemeriksaan Keabsahan Data

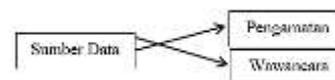
Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan suatu teknik pemeriksaan data yang akurat. Teknik pemeriksaan data yang digunakan adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau untuk pembandingan terhadap data itu.

Menurut Patton (1987) dalam Moleong (2015:330) teknik Triangulasi sumber dapat dicapai dengan jalan :

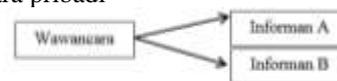
1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintahan
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

Teknik triangulasi sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara



2. Sumber data yang berasal dari pedoman wawancara dibandingkan dengan pengamatan di lapangan tujuannya adalah untuk menemukan kesamaan dalam mengungkap data
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan orang dengan apa yang diketahui secara pribadi



Group Discussion (FGD) yang dihadiri oleh 20 (dua puluh) orang dari pekerja, pengurus serikat yang ada di perusahaan hingga pengurus serikat tingkat cabang yang dilakukan di PT Panarub Industry.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil observasi, wawancara serta *Forum Group Discussion (FGD)* yang dilakukan oleh peneliti kepada para narasumber yang mengacu pada indikator kompensasi pekerja dan indikator Serikat Pekerja/Serikat Buruh :

Hasil observasi, wawancara dan *Forum Group Discussion (FGD)* yang dilakukan oleh peneliti kepada *key informan* pengurus Pekerja/Serikat Buruh Bapak Aris Purwanto sebagai ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Denny Firmansyah sebagai ketua bidang advokasi dan para pekerja atau operator bahwa di PT Panarub Industry ada Serikat Pekerja sebanyak 5 (lima) SP/SB yaitu FSB GARTEKS PT Panarub Industry, SPSI PT Panarub Industry, SBGTS PT Panarub Industry, SPN PT Panarub Industry dan SPERBUPAS PT Panarub Industry dan belum semua pekerja berserikat karena berserikat telah diatur dalam UU 21 Tahun 2000 tentang kebebasan berserikat dan permasalahan yang ada di PT Panarub Industry adalah terkait pembayaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang pembayarannya tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) justru mengacu kepada UU yang berlaku saat ini sedangkan di PT Panarub Industry sudah ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang harusnya menjadi indikator perhitungan kompensasi PHK. Namun dikarenakan perundingan PKB masih dalam keadaan *deadlock* sehingga membuat manajemen membayar kompensasi PHK sesuai dengan UU No 6 Tahun 2023 yang berlaku.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Paralegal di PT Panarub Industry yaitu Yonathan Andrea sebagai Manajer Legal HRD PT Panarub Industry dan Angga Abiyana sebagai Legal HRD PT Panarub Industry bahwa di PT Panarub Industry ada Serikat Pekerja sebanyak 5 (lima) SP/SB yaitu FSB GARTEKS PT Panarub Industry, SPSI PT Panarub Industry, SBGTS PT Panarub Industry, SPN PT Panarub Industry dan SPERBUPAS PT Panarub Industry dan belum semua pekerja berserikat karena berserikat telah diatur dalam UU 21 Tahun 2000 tentang kebebasan berserikat dan di PT Panarub Industry tidak ada permasalahan terkait

pembayaran kompensasi karena PT Panarub Industry taat akan UU yang ditetapkan oleh pemerintah dan saat ini PT Panarub Industry mengacu pada UU CIPTAKERJA. Dan setelah peneliti menanyakan terkait perundingan PKB, team paralegal menjawab akan dikonfirmasi terlebih dahulu dan menekankan bahwa PT Panarub Industry sudah benar mengacu pada UU yang berlaku saat ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang Analisis Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh FSB GARTEKS Dalam Meningkatkan Kompensasi Pekerja Di PT Panarub Industry Kota Tangerang, maka dapat disimpulkan bahwa Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh FSB GARTEKS terkait pembayaran kompensasi PHK begitu penting dikarenakan hal tersebut adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk menjalankannya sesuai dengan PKB yang berlaku di PT Panarub Industry bukan sesuai dengan UU yang berlaku karena di PT Panarub Industry sudah ada PKB yang disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pihak pekerja yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang ada di PT Panarub Industry dan pihak perusahaan yang diwakili oleh manajemen PT Panarub Industry.

Alasan mengapa perusahaan wajib membayar kompensasi PHK mengikuti PKB bukannya mengikuti UU yang berlaku dikarenakan sudah adanya kesepakatan dan ditanda tangani antara kedua belah pihak tersebut yang tertuang di PKB, yang dimana UU tertinggi sebuah perusahaan adalah PKB yang disepakati bersama bukan pada UU Pemerintah. Mengapa demikian karena telah dijelaskan pada (KUHPdata) Pasal 1338 ayat (1) yang selengkapnya berbunyi : “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.” Pasal ini mengandung asas kebebasan berkontrak, atau yang juga dikenal sebagai asas terbuka. Asas ini menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya. Namun pengusaha menjalankan UU yang berlaku dikarenakan melihat kelemahan dalam isi PKB yang tidak spesifik serta posisi PKB yang masih dalam perundingan sehingga manajemen mengambil kesempatan dari kelemahan tersebut dengan membayar kompensasi PHK dengan memakai UU yang berlaku. Maka dari situlah pentingnya peran pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam membela dan meningkatkan kompensasi yang dituangkan melalui PKB.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Affandi (2018:194-195). (T.Thn.). *Affandi (2018: 194-195)*.
- [2] Ardana (2012 :153). (T.Thn.). *Ardana (2012 : 153)*.
- [3] Fadli, H. S. (Vol.2 No.3 Hal 196-202 (2023)). Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 196-202, Issn: 2986-7002. *Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade*, 2986-7002.
- [4] Fajarwati, A. L. (Vol. 1 No. 2 2021). Vol. 1 No. 2 Mei - Agustus 2021. *Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Nasional Pt.Parkland World Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Parkland World Indonesia)*, P-Issn : 2797-9598 E-Issn : 2777-0621.
- [5] Hasibuan (1999:133). (T.Thn.). *Hasibuan (1999:133)*.
- [6] Henry Simamora (1999:678). (T.Thn.). *Henry Simamora (1999: 678)*.
- [7] <https://www.kompasiana.com/Norasakm0014856/6396b900ee794a1d482be332/Manajemen-Perusahaan-Pt-Panarub-Industry>. (T.Thn.). <https://www.kompasiana.com/Norasakm0014856/6396b900ee794a1d482be332/Manajemen-Perusahaan-Pt-Panarub-Industry>.
- [8] Indah Rahmayanti Dasuha, M. R. (Vol. 2 No. 3 Agustus 2023). E-Issn : 2963-7643 Dan P-Issn : 2963-8194, Hal 32-41. *Peran Serikat Pekerja Dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial (Studi Kasus Pada Pt. Prima Makmur)*, Hal 32-41.
- [9] Ishak (200ceoworld Magazine, J. (2023). 3 : 202. 10/11/2023.
- [10] Kurniawan, H. (Volume 3, Issue 4, Maret 2022). *Literaturereview:Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi*, E-Issn: 2686-5238, P-Issn 2686-4916.
- [11] Manao, A. S. (Vol. 5, Nomor 1, Januari2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan*, P-Issn 2614-381x E-Issn : 2828-0946.
- [12] Menurut Pasal 1 Ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. (2003). 2003, Menurut Pasal 1 Ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun.
- [13] Moekijat (2000:174-175). (T.Thn.). (2000:174-175),.
- [14] Niken Herawati, A. T. (Vol.2 No. 11, 2021). E-Issn 2686 5661. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawanjakarta Selatan*, Hal 14.
- [15] Pahrur Rizal, H. D. (Vo. 5 Nomor 2 November 2022). Jurnal Hukum Agama Hindu Widya Kerta, 5(2), 100-116. *Urgensi Serikat Pekerja dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja*, E-Issn 2622-3821.
- [16] Pasal 1 Angka 17 Uu No. 13 Tahun 2003, P. 1. (T.Thn.). Pasal 1 Angka 17 Uu No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Angka 1 Uu No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.
- [17] Pasal 13, Pasal 102 (2) Uu Ketenagakerjaan Tahun 2003. (2003). Pasal 13, Pasal 102 (2) Uu Ketenagakerjaan Tahun 2003.
- [18] Podungge, I. P. (Mei 2021). Podungge, I. P., Patiolo, D., Silvy, V., & Hanifa, I. (2021). Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 384. *Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh*, Vol.2 No.5.
- [19] Priyadi, Dhisa Tania. (V.5, N. 2, Hal. 356-363, Desember. 2022. Issn 2621-4695). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek Dan Bi)*. *Peran Serikat Pekerja Dalam Dunia Hubungan Industrial. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek Dan Bi)*, E-Issn: 2621-4695.
- [20] Sudiantini, Dkk. (Vol. 2 No.6 Hal. 1673 (2023)). Sudiantini, Dian; Destya, Fitri Andini; Dhea, Syifa Khaerunisa; Dimas, Listyanto Putra; Dinda, Putri Armayani. *Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*, 2809-8544.
- [21] Surya Nita, J. S. (Volume 6 No. 2, 2020). P-Issn:2442-5303. E-Issn:2549-9874. *Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha*, Hal 146.
- [22] Tonny Siswanto, R. W. (Vol . 12 No. 2. September 2023). P-Issn : 2527-7278 , E -Issn : 2830-5221. *Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) (Studi Kasus Di Pt. Pradipta Perkasa Makmur-Jombang)*, 205-222.
- [23] Undang-Undang No 21 Pasal 1 (1). (2000). *Undang-Undang No 21*. Pasal 1 (1).
- [24] Undang-Undang No 21 Pasal 4 Ayat 2(C). (2000). *Undang-Undang No 21*. Pasal 4 Ayat 2(C).