

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kata bekerja sudah melekat dalam kehidupan sehari-hari dalam setiap kegiatan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap individu di dunia ini memerlukan pekerjaan untuk menggapai tujuan hidupnya antara lain untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri, keluarga, maupun sesamanya. Setiap manusia selalu erat kaitannya dengan pekerjaan dimanapun ia berasal maupun ia berada. Kata Pekerjaan itu sendiri dipadankan dengan tugas dan kewajiban.¹ Manusia sebagai makhluk pribadi maupun sebagai makhluk sosial yang selalu memiliki kepentingan didalam dirinya masing-masing tidak dapat lepas dari kata bekerja itu sendiri. Kehidupan manusia yang sarat akan kepentingan dan tujuan membuat manusia harus memiliki pekerjaan, karena dengan bekerja maka manusia akan menerima balas jasa berbentuk upah atas tenaga, keterampilan, dan pikiran yang ia berikan kepada lingkungan tempat ia bekerja. Upah tersebut yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dalam lingkungan kerja terdapat 2 subjek yang saling memiliki ketergantungan. Pada sisi yang pertama adalah manusia yang bertindak sebagai pemberi kerja dan pemberi upah dan disisi yang kedua adalah manusia yang berposisi sebagai pihak yang diupah atau berposisi

¹KBBI, hlm 428.

sebagai pekerja atau buruh. Saling ketergantungan antar 2 subjek manusia tersebut mau tidak mau membawa mereka pada suatu keadaan dimana keduabelah pihak saling membutuhkan. Kedua sisi subjek tersebut berharap memperoleh keseimbangan antara yang satu dan yang lainnya dalam interaksi dua arah didalam dunia kerja yaitu pemilik lingkungan kerja atau perusahaan yang memberikan upah dan si pemberi keterampilan, tenaga, dan pikiran yang memberikan hal-hal tersebut dengan sepenuhnya. Semua interaksi didalam dunia kerja atau lingkungan kerja tersebut pada akhirnya akan bermuara di dalam hak dan kewajiban.

Keadaan yang terjadi di dalam dunia kerja dewasa ini mulai mengarah pada konflik-konflik antara pemberi kerja maupun tenaga kerja yang merupakan 2 subyek yang tak terpisahkan didalam dunia kerja itu sendiri. Konflik tersebut sebagian besar cenderung disebabkan oleh ketidakseimbangan pemenuhan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Indonesia merupakan negara yang menghargai setiap hak asasi setiap warga negaranya terutama di bidang pekerjaan, yang nantinya akan menunjang kesejahteraan bangsa indonesia itu sendiri apabila dikelola dengan baik dan sebagaimana mestinya. Setiap tindakan ataupun perbuatan yang dilakukan baik satu atau dua pihak yang terdapat didalamnya cenderung mengarah pada penguasaan terhadap kepentingan yang meliputi diri mereka sendiri, sehingga memicu konflik antara pemberi upah maupun manusia sebagai tenaga kerja didalamnya. Pelaksanaan kebijakan pengupahan yang dewasa ini cenderung tidak berimbang antara pengusaha dan pekerja semakin

merugikan kepentingan dan hak buruh itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya demonstrasi yang melibatkan serikat buruh dari berbagai perusahaan dan daerah dari tahun ke tahun pada setiap perayaan hari buruh sedunia atau *mayday* yang memperjuangkan hak-hak mereka terutama pada kebijakan pengupahan.

Suasana tersebut perlahan tapi pasti juga telah menyelimuti dunia kerja di Indonesia dewasa ini. Banyaknya dunia kerja yang belakangan ini tidak berpihak pada tenaga kerja yang semakin membuat tenaga kerja semakin tidak mendapatkan keadilan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang didalamnya terdapat suatu perkumpulan atau persekutuan atau korporasi yang dinamakan perusahaan, didalam perusahaan tersebut akan memuat suatu hubungan kerja yang artinya suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak kewajiban majikan terhadap buruh.² Pada perusahaan tersebut terjadi interaksi antara pemberi upah dan tenaga kerja yang bekerja didalamnya. Konstitusi negara kita yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menjamin perlakuan yang adil dan layak dalam setiap hubungan kerja yang ada didalam lingkungan kerja yang diatur dalam:

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D:
(2) "*Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

²Joko Triyanto, S.H., Hubungan Kerja Perusahaan Jasa Konstruksi, CV.Mandar Maju.2004.hlm 12

Isi dari pasal tersebut memberi arti bahwa setiap manusia dalam hal ini juga pasti termasuk tenaga kerja dijamin haknya untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hal imbalan atau balas jasa yang dapat diartikan sebagai upah. Setiap peraturan di negara Indonesia ini haruslah tunduk pada konstitusi negara kita yang merupakan landasan konstitusional termasuk peraturan yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan.

Segala aktivitas yang berada dalam lingkungan kerja di negara kita telah diatur sedemikian rupa dalam suatu peraturan yang merupakan landasan operasional yaitu Undang-undang. Umumnya yang dikejar oleh para buruh atau pekerja bangsa kita ialah upah yang layak yang dapat dimanfaatkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup beserta keluarganya³. Segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antara pemberi upah dan pekerja yang berkaitan dengan kerja di negara kita telah ditetapkan dalam suatu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkungan kerja itu sendiri berbentuk perusahaan dan telah dijelaskan dalam:

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

(1) *“Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar imbalan atau upah ataupun dalam bentuk lain usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang dengan membayar upah atau imbalan.”*

Para pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kerja juga dijelaskan dalam:

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1:

³Abbas Koestandi, S.H.. Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico Bandung, 1983, hlm 18.

(3) *“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

(2) *“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”*

(4) *“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”*

(5) *“Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang disebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”*

Dengan demikian didalam suatu lingkungan kerja terdapat 3 unsur yaitu Perusahaan, Pengusaha, dan Buruh. Setiap interaksi dari ke tiga unsur tersebut merupakan suatu hubungan kerja yang artinya terkandung dalam:

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1:

(15) *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”*

Dalam suatu perusahaan tidak jarang perusahaan tersebut mempekerjakan lebih dari 1000 pekerja atau buruh terlebih lagi perusahaan yang bergerak dibidang industri. Para pekerja yang ada didalam perusahaan tersebut tentunya terikat dengan perjanjian kerja antara mereka dan pengusaha itu sendiri. Perjanjian kerja sendiri memuat tentang hak dan kewajiban para pihak yang didalamnya mengandung salah satunya yaitu unsur upah. Dalam memperjuangkan upah tersebut tentunya tidaklah efektif jika setiap pekerja atau buruh bergerak secara sendiri-sendiri atau individualis, tentunya akan lebih efektif jika setiap buruh memperjuangkan hak mereka khususnya upah melalui suatu wadah yang terdapat didalam atau pun diluar suatu perusahaan yaitu serikat buruh yang dijamin keberadaannya didalam:

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat

Buruh Pasal 1:

(1) *“Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan dan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.”*

Serikat buruh sudah tentu memiliki posisi yang strategis didalam melindungi dan memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya atau dengan kata lain buruh itu sendiri terutama ikut berperan seta didalam pengawasan kebijakan pengupahan yang pelaksanaanya akan dilaksanakan di perusahaan tempat buruh itu nantinya bekerja dalam bentuk pengaturan pengupahan yang akan dimusyawarahkan bersama pihak serikat pekerja. Hal tersebut telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 91:

(1) *“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan-peraturan yang berlaku..”*

Upah yang diterima oleh para pekerja, umumnya merupakan hasil musyawarah antara pengusaha dan pihak serikat buruh atau serikat pekerja yang mewakili seluruh buruh atau pekerja di perusahaan yang sejenis, dengan ukuran-ukuran dapat bermanfaat untuk membeli barang-barang kebutuhan pokok bagi kelangsungan hidup para pekerja beserta keluarganya.⁴ Dengan demikian disini fungsi serikat buruh dalam penetapan pengaturan pengupahan

⁴ibid, hlm 18.

sangatlah strategis didalam terwujudnya hak-hak buruh itu yang dewasa ini cenderung terabaikan terutama dalam bidang pengupahan.

Pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan dan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan kota dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Semua tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila terjadi kesepakatan antara pengusaha dan buruh atau serikat buruh dalam pengaturan pengupahan yang berpihak pada kesejahteraan buruh tersebut. Kebijakan pengupahan yang telah ditetapkan pemerintah haruslah menjadi pedoman dalam musyawarah antara pengusaha dan serikat buruh didalam pengaturan pengupahan didalam internal perusahaan. Kesepakatan merupakan hal yang mutlak yang harus diperoleh para pihak. Kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah dalam bentuk upah minimum seharusnya menjadi pegangan para pengusaha. Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, tetapi pada kenyataannya masih banyak para buruh yang dibayar dibawah upah minimum yang berlaku.⁵

Serikat buruh sebagai garda terdepan yang memperjuangkan kepentingan dan hak para buruh dan pekerja, memiliki peran dalam mengawasi, memperjuangkan, dan mengontrol secara bersama-sama atas

⁵Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, PT.Indeks,2009, hlm 30 .

dasar kesepakatan bersama pengusaha dalam pengaturan pengupahan perusahaan yang harus sesuai dengan kebijakan pengupahan pemerintah, pada kenyataannya kurang mendapatkan tempat yang berimbang dihadapan pengusaha. Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk mengkaji peran serikat buruh, sebab serikat buruh memiliki peran yang strategis dalam pencapaian kesejahteraan ketenagakerjaan seperti yang dicanangkan pemerintah agar buruh atau pekerja beserta keluarganya sejahtera. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk menyajikan penulisan hukum/skripsi dengan judul: “Peranan Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di PT. Surya Satria Timur Group.”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalah: “Peranan Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di PT. Surya Satria Timur Group.?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Kebijakan Pengupahan Pemerintah demi Terwujudnya Kepastian Hukum Bagi Pekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan hukum di bidang hukum perburuhan di Indonesia yang berkaitan dengan Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pekerja/buruh, khususnya organisasi serikat buruh serta masyarakat pada umumnya tentang pentingnya keberadaan serikat buruh/serikat pekerja dalam perannya dibidang pengaturan pengupahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai Peranan Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di PT. Surya Satria Timur Group merupakan hasil karya asli penulis. Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pelaksanaan Peranan Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di PT. Surya Satria Timur Group dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Peranan Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di PT. Surya Satria Timur Group.. Penulisan ini berbeda dengan judul penulisan yang dilakukan oleh mahasiswa-mahasiswa lainnya.

F. Batasan Konsep

1. Peranan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Peranan adalah kegunaan suatu hal⁶.

2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Pasal 1 huruf q Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaa, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Menurut Abdul R. Budiono Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan dan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.⁷.

3. Pengusaha

Menurut Pasal 1 huruf e Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara

⁶www.kamusbahasaonline.org

⁷Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, PT.Indeks,2009, hlm 179 .

berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

8

4. Pekerja

Menurut Pasal 1 huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau Buruh Setiap orang yang bekerja untuk menerima suatu imbalan atau upah dalam bentuk yang lain⁹.

5. Pengaturan Pengupahan

Menurut Abbas Koestandi Pengaturan upah adalah imbalan yang dilaksanakan melalui musyawarah antara serikat buruh dan pihak perusahaan atas dasar kesepakatan yang harus sesuai dengan kebijakan pengupahan¹⁰.

6. Kesejahteraan Pekerja

Menurut Ali Moertopo Kesejahteraan pekerja adalah Ukuran-ukuran yang dapat bermanfaat untuk membeli barang-barang kebutuhan pokok bagi kelangsungan hidup para pekerja dan keluarganya¹¹.

⁸www.jawapos.co.id/radar/index.php?act=detail&rid=130375

⁹Prof.Imam Soepomo.,Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, PT. Rindang Mukti, 1975.

¹⁰Abbas Koestandi, S.H.. Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico Bandung, 1983, hlm 18.

¹¹Ali Moertopo., Buruh dan Tani dalam Pembangunan, PT.AKA, 1975.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris, terfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*) dan penelitian ini memerlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder (bahan hukum). Berdasarkan desain proposal penelitian, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian studi kasus dan penelitian survey, peneliti mengamati permasalahan hukum dalam suatu populasi.

2. Sumber Data

Penulisan hukum ini menggunakan penelitian hukum empiris sehingga penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum dipakai sebagai pendukung:

1. Data primer berupa data yang diperoleh secara langsung dari responden dan nara sumber tentang obyek yang diteliti:
 - a) Memperoleh data dari Ketua Serikat Buruh PT. Surya Satria Timur Group
 - b) Memperoleh data dari hasil wawancara dengan pihak Humas Serikat Buruh dari PT. Anugrah Lestari
 - c) Memperoleh Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Banjarmasin
2. Data sekunder berupa bahan hukum primer meliputi:

- 
- a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
 - d) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
 - e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian pelaksanaan Hidup Layak
 - f) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231/MEN/2003 tentang TataCara Penangguhan Pelaksanaan UMP
 - g) Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 188.4/0548/KUM/2011 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2012

3. Bahan Hukum Tersier antara lain:

- a) Kamus Bahasa Hukum
- b) Kamus Besar Bahasa Indonesia

3. Metode Pengumpulan Data

- a. Dalam Penelitian Hukum ini penulis telah mengadakan wawancara dengan Yanres Panggabean, SE selaku Manager Divisi SDM pada PT. Surya Satria Timur Corporation Jl. PHM Noor No.99 Banjarmasin. Ir. Antonius Simbolon, MM yang menjabat Kepala Disnakertrans Kalimantan Selatan, Ketua Serikat Pekerja Surya Satria Timur Group dan Humas Serikat pekerja Anugrah Lestari.
- b. Mengajukan Kuesioner Kepada beberapa buruh di PT. Surya Satria Timur Group dan PT. Anugrah Lestari berkaitan dengan kesejahteraan buruh.
- c. Studi Kepustakaan yaitu mempelajari Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan hukum ini mengambil tempat di Kota Madya Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Penelitian mengambil tempat di instansi pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Selatan di kota Banjarmasin. Penelitian juga mengambil tempat di PT. Surya Satria Timur Group dan PT. Anugrah Lestari.

5. Responden

Responden pada penelitian ini adalah Ketua Serikat Pekerja Surya Satria Timur Group dan Humas Serikat pekerja Anugrah Lestari dan buruh pada PT. Surya Satria Timur Group dan PT. Anugrah Lestari. Nara Sumber pada penelitian hukum ini adalah Yanres Panggabean, SE selaku Manager Divisi SDM pada PT. Surya Satria Timur Corporation Jl. PHM

Noor No.99 Banjarmasin. Ir. Antonius Simbolon, MM yang menjabat Kepala Disnakertrans Kalimantan Selatan untuk mendapatkan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang sedang penulis teliti.

6. Metode Analisis

Metode analisis pada penulisan hukum ini adalah analisis kuantitatif dengan ukuran kuantitatif dengan proses penalaran dalam menarik kesimpulan digunakan metode berfikir induktif.

H. Kerangka Isi Penulisan Hukum/Skripsi

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Pembagian bab per bab ini dimaksudkan agar dihasilkan keterangan yang jelas dan sistematis. Adapun kerangka isipenulisan hukum ini adalah sebagai berikut;

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

E. Batasan Konsep

F. Metode Penelitian

H. Kerangka Isi Penulisan Hukum/Skripsi

BAB II

TINJAUAN PERANAN SERIKAT BURUH

DALAM PENGATURAN PENGUPAHAN DEMI

TERWUJUDNYA KEPASTIAN HUKUM BAGI PEKERJA

- A. Tinjauan Umum Pekerja/Buruh
 - 1. Pengertian Buruh/Pekerja
 - 2. Fungsi Buruh/Pekerja
 - 3. Hak dan Kewajiban Buruh/Pekerja
 - 4. Perjanjian Kerja
- B. Tinjauan Umum tentang Serikat Buruh atau Serikat Pekerja
 - 1. Sejarah Serikat Buruh/Serikat Pekerja
 - 2. Pengertian Buruh/Serikat Pekerja
 - 3. Hak dan Kewajiban Serikat Buruh/Serikat Pekerja
- C. Peranan serikat Buruh atau Serikat Pekerja dalam Pengaturan Pengupahan demi Terwujudnya Kepastian Hukum Bagi Pekerja
 - 1. Arti Penting Serikat Buruh/Serikat Pekerja Pada Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang Mengatur Pengaturan Pengupahan Bagi Pihak Pekerja.

2. Pelanggaran Terhadap Kebijakan Pengupahan yang Dilakukan Oleh Pengusaha.

3. Fungsi Serikat Buruh dalam Pengaturan Pengupahan Demi Tercapainya Kesejahteraan Buruh/Pekerja

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN