

**Serikat Pekerja Indonesia dalam Memperjuangkan Upah Layak dan
Perlindungan dari PHK Massal: Studi Kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk
(Sritex)**

**Bintang Salma Nafilah, Rieka Aditia Pratiwi, Siska Ayu Wulandari, Putri
Agnessia Pramudita, Tifia Merry Imtyas, Aldi Mufid Faiza**

Universitas Negeri Semarang

bintangsalma555@students.unnes.ac.id, riekaaditia04@students.unnes.ac.id,
siskaayu1612@students.unnes.ac.id, putriagnessiapramudita@students.unnes.ac.id,
tifiaimtyas@students.unnes.ac.id, aldimfdfza@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

Trade unions have an important role in protecting workers' rights, especially in fighting for decent wages and protection against mass layoffs. This study examines the role of trade unions in Indonesia in efforts to improve the welfare of their members through a case study at PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), where Sritex is the largest textile company in Indonesia that experienced a mass layoff case. This paper explains the various roles of trade unions in negotiations with companies and the challenges faced by trade unions such as company financial pressure, weak bargaining position in the negotiation process and limited worker participation in company decision-making. This paper also emphasizes the importance of increasing the capacity of trade unions such as through member training programs and strengthening advocacy strategies. In addition, building effective social communication between trade unions, management and the government in order to realize sustainable industrial relations amidst the challenges of the globalization era.

Keywords: Trade Unions, Decent Wages, Worker Participation, Worker Welfare

ABSTRAK

Serikat Pekerja memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak buruh, khususnya dalam memperjuangkan upah layak dan perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal. Penelitian ini mengkaji mengenai peran serikat pekerja di Indonesia dalam upaya meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui Studi Kasus di PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), dimana Sritex merupakan perusahaan tekstil terbesar di Indonesia yang mengalami kasus PHK Massal. Paper ini menjelaskan berbagai peran dari serikat pekerja dalam negoisasi dengan perusahaan dan tantangan yang dihadapi oleh serikat pekerja seperti tekanan finansial perusahaan, lemahnya posisi tawar dalam proses negoisasi serta terbatasnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan perusahaan. Paper ini juga menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas serikat kerja seperti melalui program pelatihan anggota dan penguatan strategi advokasi. Selain itu, membangun komunikasi sosial yang efektif antar serikat pekerja, pihak manajemen dan pemerintah guna mewujudkan hubungan industrial yang berkelanjutan di tengah tantangan era globalisasi.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Upah Layak, Partisipasi Pekerja, Kesejahteraan Buruh

PENDAHULUAN

Serikat pekerja adalah organisasi demokratis yang berorientasi jangka panjang (permanen), dibentuk oleh buruh secara sadar dan tanpa paksaan lalu kembali ke buruh. (Indah Rahmayanti Dasuha, Muhamad Rizal 2023) Pekerja sering menghadapi banyak masalah, mulai dari tekanan upah yang rendah hingga risiko kehilangan pekerjaan karena efisiensi dari perusahaan yang menyebabkan PHK massal secara sepihak. PT. Sri Rejeki Isman Tbk. (Sritex) adalah perusahaan tekstil yang telah beroperasi selama bertahun-tahun dengan kantor pusat di Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan dagang Lukminto di Pasar Klewer, Solo, didirikan pada tahun 1966. PT Sritex ini juga dikenal sebagai "UD Sri Redjeki" dan mendirikan pabrik di Joyosuran, Solo, untuk membuat kain mentah dan bahan putihan (Darmansyah and Auliyanti 2025). Kasus pada PT. Sritex menunjukkan bahwa perusahaan besar dapat mengalami krisis. Serikat pekerja Sritex sangat berkomitmen untuk mendukung hak-hak pekerja, seperti kompensasi yang adil dan proses PHK yang sesuai hukum. Meskipun serikat menghadapi banyak masalah seperti lemahnya posisi tawar, terbatasnya partisipasi buruh dalam pengambilan keputusan dan tekanan dari kondisi finansial perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dari serikat pekerja dalam memperjuangkan upah layak dan merespon PHK massal di PT. Sritex. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat tercipta pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja dan melindungi dari adanya PHK massal yang terjadi di Indonesia

TINJAUAN LITERATUR

Teori Serikat Pekerja

Menurut teori Marxisme dari Karl Marx dan Friedrich Engels (1844), serikat pekerja dipandang sebagai bentuk perlawanan kelas pekerja terhadap sistem kapitalis yang menguntungkan bagi tenaga kerja. (Marx 2023) Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang dibentuk oleh karyawan dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Menurut Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 serikat pekerja Indonesia memiliki peranan penting dalam mengawasi kebijakan pengupahan agar menguntungkan para pekerja. Organisasi ini bertindak sebagai perantara untuk menyampaikan negosiasi para buruh kepada perusahaan.

Konsep Upah Layak

Menurut Internasional Labour Organization (ILO) konsep upah layak merupakan tingkat upah yang digunakan untuk memberikan standar hidup yang layak bagi pekerja dengan mempertimbangkan keadaan negara dengan menghitung pekerjaan yang dilakukan selama jam kerja normal. (International Labour Organization (ILO), 2024) Kebijakan pengupahan di Indonesia diawasi oleh serikat pekerja, namun dalam realisasinya terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi

oleh serikat pekerja seperti penerapan kebijakan fleksibilitas tenaga kerja untuk mengurangi biaya operasional.

Perlindungan Pekerja dari PHK massal

Pekerja memiliki posisi yang lemah dibandingkan perusahaan dalam hal kontrol atas kelangsungan hubungan kerja sehingga dibentuknya serikat pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan hak para pekerja. Serikat pekerja memegang peranan penting dalam melindungi anggotanya dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil atau berlangsung secara massal. Perlindungan yang diberikan oleh serikat pekerja seperti pemberian kompensasi, serta mekanisme negosiasi sebelum dilakukannya PHK massal, namun tetap saja realisasi di Indonesia banyak pekerja yang mengalami PHK tanpa adanya sosialisasi dan kompensasi yang layak. (No 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menganalisis terkait serikat pekerja. Metode ini dipilih karena dianggap paling sesuai untuk menguraikan secara mendalam terkait serikat pekerja di Indonesia yang berdampak pada PHK Massal dan kesejahteraan buruh, sekaligus untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Studi literatur dilakukan dengan cara mencari dan membaca sumber-sumber literatur terdahulu yang relevan dengan serikat pekerja, sumber literatur yang digunakan adalah jurnal yang terindeks SINTA.

Data yang digunakan bersumber dari data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia dan di terbitkan oleh lembaga-lembaga resmi yang membahas terkait serikat pekerja. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, yaitu dengan menelusuri dan mengkaji berbagai literatur yang berhubungan dengan tema yang dibahas. Setelah data terkumpul, penulis melakukan analisis perbandingan kondisi kesejahteraan buruh sebelum dan sesudah terjadi PHK Massal, mengidentifikasi buruh yang terdampak, serta mengulas berbagai program atau kebijakan pemulihan yang telah diterapkan. Melalui pendekatan ini, diharapkan paper ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan terkait kesejahteraan buruh dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk menanganinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Serikat pekerja membantu para pekerja dengan menyuarakan aspirasi mereka dan memastikan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang layak dan layanan yang adil. Dengan bergabung dalam serikat pekerja, pekerja memiliki perlindungan hukum dan kondisi kerja yang lebih baik ketika menghadapi masalah di tempat kerja.

Peran dan Fungsi Serikat Pekerja

Ada beberapa peran dan fungsi serikat pekerja dalam melindungi hak buruh, seperti:

a) Advokasi Hak Buruh

Serikat pekerja membantu pekerja yang mengalami ketidakadilan. Contohnya, jika ada pekerja yang tidak dibayar lemburnya padahal sudah kerja melebihi jam kerja normal, serikat pekerja dapat mendampingi dan memperjuangkan hak tersebut ke perusahaan.

b) Collective Bargaining

Serikat pekerja menjadi perwakilan resmi dalam negosiasi dengan perusahaan. Contohnya, serikat pekerja dapat bernegosiasi mengenai kenaikan gaji tahunan, tunjangan kesehatan, atau jam kerja yang lebih fleksibel atas nama semua karyawan.

c) Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Serikat pekerja memberikan bantuan jika anggota terkena masalah hukum. Contohnya, Jika terdapat karyawan yang di-PHK sepihak tanpa alasan jelas, serikat pekerja dapat membantu proses penyelesaian sengketa, bahkan membawa kasusnya ke pengadilan hubungan industrial jika diperlukan.

d) Peningkatan Kapasitas Pekerja.

Serikat pekerja juga mendorong peningkatan keterampilan pekerja misalnya, serikat pekerja mengadakan pelatihan seperti kursus komputer, bahasa asing, atau pelatihan keselamatan kerja supaya pekerja jadi lebih kompeten dan mempunyai peluang karier yang lebih baik.

Menurut Pasal 4 Ayat 2 UU No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja juga menjadi jembatan komunikasi antara pekerja dan manajemen, menyampaikan aspirasi dari pekerja, membantu menyelesaikan konflik secara damai, dan ikut membangun sistem kerja yang sehat dan berkelanjutan. Jadi, serikat pekerja tidak hanya untuk melakukan aksi protes, namun berfungsi menjaga keseimbangan dan keadilan antara pekerja dan perusahaan.



Gambar 1. Anggota Serikat Pekerja Tahun 2022.

Sumber: Kemnaker,2022

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2022, yang ditulis oleh (Maryani et al. 2023) menggambarkan mengenai eksistensi serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) di Indonesia. Berdasarkan data tersebut, terdapat

lebih dari 20 organisasi serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB), baik dalam bentuk federasi maupun konfederasi, dengan total anggota mencapai 4.208.338 orang. Dari 20 organisasi tersebut, terdapat beberapa organisasi yang memiliki anggota terbanyak, seperti KSPSI AGN dengan 655.819 anggota, KSPI sebanyak 563.350 anggota, KSPSI JUMHUR sebanyak 531.228 anggota, dan KSPSI YRS dengan 520.796 anggota. Jumlah anggota yang mencapai lebih dari 4 juta orang tersebut menunjukkan bahwa ada jutaan pekerja yang memilih untuk bergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh sebagai upaya untuk memperjuangkan hak-haknya secara kolektif.

Namun, apabila dibandingkan dengan total jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada tahun 2022 yang mencapai sekitar 135 juta orang (BPS 2022) maka tingkat partisipasi pekerja dalam serikat buruh atau serikat pekerja masih tergolong rendah, yaitu sekitar 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang belum tergabung dalam SP/SB, baik karena kurangnya kesadaran akan pentingnya serikat pekerja, keterbatasan akses, atau adanya hambatan struktural lainnya dalam dunia kerja.

Tantangan Internal dari Serikat Pekerja di Indonesia

Serikat pekerja selain memiliki peran penting dalam memperjuangkan hak dan kesejahteraan buruh juga memiliki tantangan internal yang dapat menghambat efektivitas dari serikat pekerja. Adapun beberapa tantangan internal yang dihadapi serikat pekerja yang ada di Indonesia seperti :

1. Keterbatasan sumber daya

Serikat pekerja seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya yang mempengaruhi kemampuan dari serikat pekerja dalam menjalankan berbagai kegiatan seperti advokasi, pelatihan, atau aksi protes. Serikat pekerja di Indonesia terutama di sector manufaktur dan textile seperti di wilayah Sukoharjo dan Karanganyar Jawa Tengah seringkali menghadapi keterbatasan dana operasional sumber daya manusia. Sehingga mereka kesulitan menggelar pelatihan, advokasi dan aksi protes ke perusahaan

2. Keterbatasan keterampilan anggota

Masih banyak anggota serikat pekerja yang memiliki ketrampilan terbatas, sehingga membuat mereka rentan terhadap persaingan pasar kerja. Para anggota serikat pekerja sulit meningkatkan posisi tawar dalam negoisasi upah selain itu kurangnya pelatihan dan pendidikan yang terbatas menjadi hambatan bagi serikat pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Misalnya di Indonesia banyak pekerja yang belum memahami terkait hak dasar sesuai undang-undang ketenagakerjaan sehingga mereka tidak aktif dalam kegiatan serikat.

3. Kepemimpinan yang lemah atau tidak konsisten

Serikat pekerja tidak memiliki kepemimpinan yang kuat dalam pengambilan keputusan yang efektif dan strategi advokasi yang tepat. Misalnya kasus di beberapa pabrik garmen dimana pemimpin dari serikat

pekerja jarang melakukan musyawarah kepada anggotanya sebelum melakukan negoisasi terhadap perusahaan

4. Adanya tekanan dari perusahaan dan pemerintah

Serikat pekerja seringkali menghadapi tekanan internal dari perusahaan untuk mengurangi kekuatan atau pengaruh serikat ditempat kerja. Pemerintah juga memiliki kebijakan yang tidak selalu mendukung atau melindungi hak pekerja sehingga menjadi tantangan internal dalam mengadvokasi kepentingan anggota. Misalnya pemerintah kadang tidak menindak tegas kasus yang terjadi karena khawatir mengganggu investasi.

Kebijakan Pendukung Serikat Pekerja di Indonesia

Setelah adanya tantangan internal yang dihadapi serikat pekerja menunjukkan bahwa serikat pekerja tidak dapat berjalan sendiri dalam memperjuangkan hak-hak pekerja oleh karena itu diperlukannya kebijakan yang mendukung serikat pekerja agar dapat menjalankan tugas secara optimal. Kebijakan yang diperlukan untuk mendukung serikat pekerja di Indonesia yaitu yang pertama dengan peraturan yang mendukung perlindungan pekerja. Dimana pekerja menjadi pendukung utama supaya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan dukungan yang kuat dari pemerintah yang mencakup penguatan UU Ketenagakerjaan, Undang Undang yang dibuat harus menjamin hak dari para pekerja. Terdapat sejumlah regulasi yang mengatur mengenai upah layak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Adanya kebijakan tersebut pemerintah harus menjamin bahwa upah minimum tersebut mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi para pekerja. Selain itu perlindungan terhadap aktivitas serikat pekerja menjadi peraturan untuk melindungi hak pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja.

Kedua, dengan melakukan peningkatan keterampilan pekerja. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan tingginya persaingan global maka para pekerja harus meningkatkan keterampilan agar mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Kebijakan ini bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan sertifikasi, dimana pemerintah dan perusahaan bekerja sama menyediakan pelatihan serta memberikan sertifikasi bagi pekerja. Lalu dengan adanya kebijakan mengenai pendidikan berkelanjutan dapat mendorong semangat untuk tetap belajar dengan akses pelatihan secara langsung maupun tidak langsung. Yang terakhir yaitu kebijakan intensif untuk pengembangan SDM sehingga dapat memberikan perhatian khusus terhadap perusahaan yang mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Ketiga, pengawasan yang lebih ketat juga diperlukan untuk memastikan apakah kebijakan dan regulasinya sudah benar benar dirasakan manfaatnya oleh pekerja. Serikat pekerja berperan untuk mengawasi praktik perusahaannya dan

melaporkan transparansi melalui laporan publik terkait kepatuhan hak hak pekerja dan terdapat sanksi bagi Perusahaan yang melanggar hak hak kerja.

Upah Layak dan PHK Massal

Upah yang layak adalah syarat untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, yang akan memungkinkan mereka berkonsentrasi pada kebutuhan yang lebih tinggi. Upah yang layak didefinisikan sebagai upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.(Irayadi 2024) Upah yang layak berdampak pada pemenuhan kebutuhan dasar, kesehatan, dan pendidikan karyawan. Untuk menetapkan upah layak terdapat peraturan pemerintah yang paling efektif yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Sebagai acuan utama bagi pemerintah daerah dalam menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Tujuan utama dari regulasi tersebut untuk menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan dunia usaha. Artinya, di satu sisi, pekerja tetap terlindungi secara adil, dan di sisi lain, pengusaha tetap punya ruang untuk mengelola bisnisnya secara efisien.(Anggraini 2023) Pekerja dengan upah yang layak juga mendorong pemberdayaan ekonomi, karena mereka memiliki daya beli yang lebih tinggi, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Upah yang lebih merata akan mengurangi ketimpangan pendapatan antara pekerja dan pengusaha. Selain itu antara kelompok masyarakat yang berbeda menjadikan ketidaksamaan pendapatan yang dapat menyebabkan ketegangan sosial dan konflik di masyarakat. Upah yang lebih merata juga dapat mengurangi ketidakpuasan di kalangan pekerja dan masyarakat, yang dapat menyebabkan protes atau mogok.

PHK massal adalah peristiwa yang sering terjadi di bidang ketenagakerjaan dan berdampak besar pada berbagai aspek masyarakat dan ekonomi. PHK massal juga dapat memperburuk keadaan sosial dengan mempengaruhi terutama karyawan dengan pendapatan rendah. Hal ini dapat meningkatkan ketimpangan ekonomi dan menyebabkan ketidakseimbangan distribusi pendapatan. Adanya fakta bahwa proses PHK yang dilakukan melanggar Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, khususnya pasal 40 ayat 1 yang menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan PHK harus membayar uang pesangon kepada karyawannya.

Strategi yang Digunakan Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tantangan

Ada beberapa tantangan utama yang dihadapi serikat pekerja terkait upah minimum dan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, seperti transformasi teknologi dan digitalisasi seperti perkembangan teknologi yang menggantikan peran manusia sebagai tenaga kerja, terutama bagi mereka yang memiliki keterampilan rendah. Tantangan selanjutnya yaitu seperti fleksibilitas dan perubahan struktur kerja yang fleksibel menimbulkan dampak negatif bagi para pekerja karena tidak mendapatkan kepastian kerja dan tidak mendapatkan perlindungan kerja yang layak. Kurangnya pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja juga menjadi tantangan dalam

permasalahan serikat pekerja karena banyak pekerja lokal yang memiliki pendidikan dan ketrampilan rendah, sehingga upah yang diberikan perusahaan juga rendah. Selain itu perusahaan lebih memilih tenaga kerja luar dibandingkan tenaga kerja local karena tenaga kerja luar dianggap memiliki ketrampilan lebih tinggi.

Dalam menghadapi tantangan terkait upah minimum dan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, serikat pekerja di Indonesia menyusun apa saja strategi yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada perlindungan hak-hak pekerja. Salah satu langkah utama yang dapat dilakukan adalah melalui advokasi dan negosiasi dengan pemerintah serta pengusaha. Terutama dalam mendorong kebijakan kenaikan upah minimum yang mempertimbangkan kebutuhan hidup layak, serta memastikan prosedur PHK dijalankan secara adil melalui dialog tripartit. Selain itu, peningkatan kesadaran dan keterlibatan anggota menjadi strategi penting, dimana edukasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan dan penguatan solidaritas antaranggota dapat memperbesar posisi tawar serikat dalam proses negosiasi dengan perusahaan. Di sisi lain, penyediaan bantuan hukum untuk melindungi pekerja yang menghadapi PHK atau menerima upah di bawah standar. Serikat pekerja juga berkolaborasi dengan institusi pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja agar lebih siap menghadapi perubahan industri yang cepat. Jika seluruh upaya dialog tidak membuahkan hasil, aksi kolektif dan demonstrasi dapat menjadi alternatif strategis sebagai bentuk tekanan agar tuntutan pekerja didengar dan direspons secara serius oleh perusahaan maupun pemerintah. Beberapa strategi tersebut, serikat pekerja dapat memperkuat perannya dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, seimbang, dan berkelanjutan di Indonesia.

Implementasi Serikat Pekerja terhadap PT. Sritex

PT Sritex, yang beroperasi selama 58 tahun di Sukoharjo, secara resmi berakhir operasionalnya pada 1 Maret 2025, dan ribuan karyawan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) pada akhir Februari 2025. Dengan lebih dari 10.000 karyawan yang terdampak, banyak yang bertanya mengenai hak pesangon yang akan diterima. PHK massal di PT Sritex telah menciptakan dampak besar bagi karyawan dan masyarakat di sekitarnya dan menjadikan isu yang serius. Di tengah situasi ini, serikat pekerja memiliki peran penting dalam membela hak-hak pekerja yang terkena dampak serta berfungsi sebagai alat kontrol terhadap praktik ketenagakerjaan yang tidak adil. Selain berupaya melindungi hak pekerja dalam jangka pendek, serikat pekerja juga berperan dalam mencari solusi jangka panjang bagi mereka yang kehilangan pekerjaan. Salah satunya dengan inisiatif yang dilakukan adalah mendorong program pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan bagi pekerja yang terdampak PHK. Program ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan yang terkena PHK memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja saat ini. Pelatihan ini dilakukan bekerja sama dengan lembaga pemerintah, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, serta organisasi non-pemerintah yang peduli terhadap kesejahteraan buruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi kasus mengenai PT Sritex ditemukan ada beberapa permasalahan terkait ketidaksesuaian upah pada tahun 2023, dimana gaji pekerja PT Sritex digolongkan berdasarkan jabatan, dengan gaji terendah sebesar Rp 2.000.000.- dengan UMR Kabupaten Sukoharjo pada tahun 2023 sebesar Rp 2.138,247.- menurut Badan Pusat Statistik. Jika dilihat dari perbandingannya gaji buruh di PT Sritex lebih rendah daripada UMR Kabupaten Sukoharjo. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti penggunaan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* dimana sistem kerja *outsourcing* ini berbeda dengan sistem penggajian pekerja tetap karena sistem bekerja *outsourcing* ini tidak menetap sehingga gaji pekerja *outsourcing* lebih rendah dibandingkan pekerja tetap di perusahaan tersebut meskipun mereka melakukan pekerjaan yang sama. Jam Kerja di PT Sritex umumnya mengikuti aturan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu bekerja selama 8 jam/hari. Namun saat diminta bekerja lembur, terutama saat permintaan ekspor meningkat tidak diimbangi dengan upah yang sesuai. Selanjutnya, adanya pemotongan upah dan lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan. Pemotongan upah yang tidak transparan seperti potongan untuk seragam, alat kerja, atau denda tertentu. Faktor lainnya adanya keinginan PT. Sritex untuk menekan biaya produksi dengan pengawasan pemerintah yang kurang. Tetapi masalah utama yang dihadapi adalah terkait lemahnya pengawasan dari pemerintah.

Jika kita lihat pada studi kasus PHK Massal PT Sritex, para pekerja melakukan aksi demo kepada pemerintah agar memberikan bantuan berupa kebijakan untuk mengatasi permasalahan finansial perusahaan, dikarenakan para pekerja yang terkena PHK tidak mendapatkan pesangon. Padahal jika kita bandingkan dengan Perusahaan lain seperti PT Karisma Klasik Indonesia pada maret tahun 2022 telah terjadi PHK massal juga, akan tetapi PT Karisma ini telah memberikan hak pesangon kepada pekerjanya dengan total 1 Millyar dan masing-masing pekerja menerima pesangon sebesar Rp 4.500.000.- (Tanera and Lie 2023). Sehingga bisa disimpulkan jika serikat pekerja yang ada di PT Karisma ini telah melakukannya untuk memperjuangkan hak-hak para pekerja. Berbeda dengan PT Sritex yang serikat pekerjanya belum bisa memperjuangkan hak-hak para pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriyati, A., dkk. (2023). Perlindungan pekerja perempuan dalam kebijakan ramah keluarga di tempat kerja: Sosialisasi pada serikat pekerja. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(2).
- Anggraini, E. S. (2023). Peran serikat pekerja dalam hal perselisihan hubungan kerja yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 349-361. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i3.565>
- Asep Saepulloh, E., Diantoro, E., & Laksana, A. (2024). Peran serikat pekerja dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia anggota

- serikat saat menghadapi tantangan di era globalisasi. *Bureaucracy Journal*, 4(2).
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Angkatan kerja menurut golongan umur*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Cahaya, F. R., dkk. (2023). Expectations on labour-related CSR reporting: Voices from labour unions in Indonesia and Thailand. *Social and Environmental Accountability Journal*, 43(3).
- Darmansyah, A. P., & Auliyanti, M. S. (2025). Mengungkap penyebab kepailitan PT. Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex): Faktor internal, eksternal, manajemen keuangan dan proses hukum.
- Dasuha, I. R., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). "HI_22" Peran serikat pekerja dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial (Studi kasus pada PT. Prima Makmur). *Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 32–40.
- International Labour Organization (ILO). (2024). ILO reaches agreement on the issue of living wages. *International Labour Organization (ILO)*. <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-reaches-agreement-issue-living-wages>
- Irayadi, M. (2024). Putusan Mahkamah Konstitusi tentang upah layak: Harapan baru bagi dunia ketenagakerjaan Indonesia, 2(4), 1–8.
- Marx, K. (2023). Economic and philosophic manuscripts of 1844. *Nineteenth-Century Philosophy: Philosophic Classics, Volume IV*, 312–340. <https://doi.org/10.4324/9781003320609-19>
- Maryani, M., Al-Ayubi, S. A., Liliefna, E., Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Ahmad, I. F., Rozikin, I. S., & Muhyiddin, M. (2023). *Studi pemetaan organisasi serikat pekerja/ buruh di Indonesia*. <https://doi.org/10.47198/pwp.v1i2-15>
- Ningsih, E. A., Diawati, L., Sari, H., & Bahagia, S. (2024). The effectiveness of safeguard measures in elevating the competitiveness of domestic industry: Case study of Indonesia's textile industry. *Procedia Computer Science*, 234, 699–709.
- No, Vol. (2018). Analisis hukum terhadap perusahaan yang mengalami kesulitan finansial dalam penyelesaian hak-hak tenaga kerja yang di PHK. *Jurnal Prointegrita*, 6(2), 87–95. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i2.1836>
- Nugroho, A., Ronaboyd, I., Rusdiana, E., Prasetyo, D. E., & Zulhuda, S. (2024). The impact of labor law reform on Indonesian workers: A comparative study after the Job Creation Law. *Lex Scientia Law Review*, 8(1), 65–106.

- Rahman, R. A., Hajdu, J., & Prabowo, V. N. (2024). Digital labour platformer's legal status and decent working conditions: European Union and Indonesian perspective. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi*, 7(1), 157–175.
- Tanera, L., & Lie, G. (2023). Perlindungan hak karyawan PT. Karisma Klasik Indonesia Tugurejo Semarang terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Multilingual*, 3(4), 1412–1482. <https://serat.id/2022/05/31/korban-phk-pt-karisma-klasik-indonesia-tuntut-pesangon/>
- Vippianto, H. G., & Kusumawati, M. P. (2023). Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. *Prosiding Nasional Hukum Aktual*.