

Peran Serikat Buruh Nasional Indonesia (SBNI) terhadap Tugas dan Wewenang dalam Upaya Kesejahteraan Ketenagakerjaan

Firmansyah¹, Fitri Yani²

^{1,2}Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Potensi Utama, Indonesia

E-mail: firmanfs510502@gmail.com¹, pidana80@gmail.com²

Article History:

Received: 18 April 2026

Revised: 26 Mei 2026

Accepted: 09 Juni 2026

Keywords: Peran,
Serikat, Buruh, SBNI,
Regulasi
Ketenagakerjaan,
Organisasi.

Abstract: Penelitian ini membahas tentang seberapa besar peran serikat buruh nasional Indonesia (SBNI) dalam mensejahterakan pekerja atau buruh di Indonesia. Meskipun sudah jelas di paparkan pengertian mengenai buruh dan upah dalam undang – undang ketenagakerjaan, pada prosesnya pekerja atau buruh masih jauh dari kata sejahtera sehingga posisi mereka seolah menjadi korban eksploitasi para pengusaha. Sedangkan sebagai partner dari industri, pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan “kembali hak “sebagai hasil pelaksana industry. Melalui tugas dan wewenangnya, serikat buruh nasional Indonesia (SBNI) berupaya melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta memperjuangkan kebijakan yang berpihak pada pekerja dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat buruh nasional Indonesia (SBNI) dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan ketenagakerjaan, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan melakukan penelitian empiris normative. Peneliti tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data, tetapi juga mempertimbangkan implikasi normative dari temuan mereka. Serikat buruh nasional Indonesia (SBNI) berusaha untuk memahami bagaimana nilai-nilai dan prinsip dapat mempengaruhi fenomena yang di teliti dan bagaimana fenomena tersebut dapat mempengaruhi nilai-nilai dan prinsip. Kesimpulannya, bahwa serikat buruh nasional Indonesia dalam melakukan tugas dan wewenangnya dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan telah diatur berdasarkan undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh jo undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang penyelesaian hubungan industrial jo undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan jo undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. Juga dilakukan dengan berdasarkan perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha dan pemerintah.

PENDAHULUAN

Lahirnya reformasi membawa harapan besar bagi terwujudnya penyelenggaraan negara yang lebih demokratis, transparan, dan akuntabel. Perubahan UUD 1945, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP/16/MEN/2001 menjadi dasar hukum pembentukan serikat pekerja/buruh. Dalam konteks ini, hubungan industrial berlandaskan Pancasila harus dipahami secara menyeluruh oleh pekerja dan pengusaha agar pelaksanaannya berjalan sesuai nilai musyawarah dan keadilan.

Serikat Buruh Nasional Indonesia (SBNI) berjuang agar buruh memiliki posisi tawar yang sejajar dengan pengusaha dan pemerintah dalam hubungan industrial. Ketiga unsur ini—pekerja sebagai tenaga produksi, pengusaha sebagai pemilik modal, dan pemerintah sebagai pembuat kebijakan—harus membangun hubungan dinamis, harmonis, dan adil. Namun, berbagai hambatan masih muncul, seperti ketidakseimbangan lapangan kerja, kurangnya pemahaman tentang hubungan industrial oleh pengusaha, serta lemahnya sanksi terhadap pelanggaran ketenagakerjaan.

Kesejahteraan pekerja merupakan pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Ketidakadilan dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja memicu masalah antara buruh dan pengusaha. Karena itu, diperlukan hubungan kerja yang harmonis agar pekerja dapat bekerja tanpa tekanan dan diperlakukan adil sesuai hak dasarnya. Dalam hal ini, dibutuhkan lembaga yang menjamin dan memperjuangkan terpenuhinya hak-hak buruh.

Meskipun undang-undang telah mengatur perlindungan ketenagakerjaan, peran SBNI tetap sangat penting karena pekerja sering berada dalam posisi lemah menghadapi pemilik modal. Perselisihan kerap timbul akibat kurangnya keterampilan pekerja atau sikap arogan pihak tertentu, sehingga kehadiran serikat menjadi penyangga untuk menyelesaikan konflik. Namun demikian, SBNI juga menghadapi hambatan, terutama dari pengusaha yang tidak mendukung keberadaan serikat.

Anggota SBNI harus selektif dalam memilih pengurus yang berkualitas, memiliki integritas, kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta wawasan luas. Kekurangan pengetahuan ketenagakerjaan dapat diatasi melalui pembinaan dari pengurus tingkat atas. Sementara itu, konstitusi Indonesia secara tegas menjamin perlindungan hak asasi manusia, termasuk hak bekerja dan mendapatkan imbalan yang adil sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Organisasi serikat pekerja, termasuk SBNI, merupakan pilar penting dalam menegakkan dan melindungi hak-hak buruh. Serikat berperan memberikan perlindungan, pembelaan, dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Dalam sejarahnya, SBNI telah berkontribusi besar dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Namun kebebasan berserikat sering terancam oleh pengusaha melalui ancaman penurunan gaji, pengurangan fasilitas, hingga PHK sepihak, meskipun UUD 1945 Pasal 28E ayat (3) menjamin kebebasan berserikat dan berkumpul.

Melalui keterwakilan pekerja di dalam serikat, aspirasi buruh dapat tersampaikan kepada pengusaha serta mendorong partisipasi buruh dalam proses produksi. SBNI harus bertanggung jawab menjaga kelangsungan perusahaan, sementara pengusaha wajib memperlakukan pekerja sebagai mitra yang bermartabat. Pekerja pun berkewajiban menjaga ketertiban, mengembangkan keterampilan, serta memajukan perusahaan, sejalan dengan tujuan memperjuangkan kesejahteraan

pekerja dan keluarganya sebagaimana diatur dalam Pasal 102 ayat (2).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian normatif-empiris, yaitu penelitian yang memadukan kajian terhadap norma hukum dengan realitas penerapannya dalam kehidupan masyarakat. Penelitian normatif dilakukan melalui telaah peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta prinsip-prinsip hukum, sedangkan penelitian empiris dilakukan untuk memahami fakta lapangan melalui observasi, wawancara, dan survei. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menilai konsep hukum secara teoritis, tetapi juga melihat bagaimana hukum tersebut berfungsi dan berdampak dalam praktik.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder, yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu mengolah dan menafsirkan data lapangan yang digabungkan dengan data kepustakaan untuk menghasilkan kesimpulan. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif sehingga penelitian ini menghasilkan gambaran yang jelas mengenai penerapan hukum berdasarkan temuan empiris dan kajian normatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hambatan yang dihadapi serikat buruh nasional Indonesia (SBNI) dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk mewujudkan kehidupan yang layak.

Kesejahteraan pekerja dalam hubungan industrial ditentukan oleh kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan kemampuan perusahaan memperhatikan kondisi fisik maupun emosional pekerja. Bentuk kesejahteraan mencakup kompensasi moneter maupun non-moneter seperti fasilitas dan layanan tambahan yang bertujuan meningkatkan motivasi dan loyalitas pekerja. Secara umum, kesejahteraan pekerja berarti kondisi aman, sehat, dan bahagia yang mendorong produktivitas dan kinerja kerja.

Para ahli mendefinisikan kesejahteraan pekerja sebagai gabungan aspek material dan non-material. Hasibuan menekankan pada balas jasa pelengkap untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental pekerja, sementara Wursanto melihatnya sebagai jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan selama masa bekerja maupun setelahnya. Mekari menambahkan dimensi kesehatan menyeluruh, sedangkan Moekijat membaginya ke dalam kesejahteraan ekonomis, memberikan kesenangan, dan memudahkan pekerjaan. Aspek material mencakup gaji, tunjangan, jaminan sosial dan fasilitas, sedangkan aspek non-material terkait lingkungan kerja, hubungan interpersonal, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri.

Kesejahteraan pekerja sangat penting karena meningkatkan produktivitas, motivasi, dan menurunkan tingkat absensi serta turnover. Selain itu, kesejahteraan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan citra perusahaan. Pemenuhan kesejahteraan berkontribusi pada terciptanya kehidupan layak, yang meliputi pemenuhan kebutuhan dasar, upah yang memadai, serta kondisi kerja aman. Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi instrumen penting untuk memastikan hak-hak tersebut terwujud.

Hak-hak pekerja meliputi hak atas pekerjaan, upah yang adil, hak berserikat, hak atas keamanan dan kesehatan kerja, hak untuk diproses hukum secara sah, hak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak atas kerahasiaan pribadi, dan hak mengikuti suara hati. Hak atas pekerjaan dianggap hak asasi manusia karena kerja melekat pada diri manusia dan merupakan sarana aktualisasi diri. Hak atas upah yang adil menuntut pembayaran sesuai kontribusi, tanpa diskriminasi. Sementara itu, hak berserikat menjadi penting agar pekerja mampu memperjuangkan

kepentingan bersama secara kolektif.

Dalam praktik, Serikat Buruh Nasional Indonesia (SBNI) menghadapi hambatan internal dalam memperjuangkan kesejahteraan buruh. Hambatan tersebut berupa rendahnya kualitas sumber daya manusia yang melemahkan posisi tawar, kurangnya komunikasi akibat sulitnya pertemuan antara pengurus dan anggota, serta minimnya dana organisasi yang membatasi kegiatan dan menurunkan profesionalitas pengurus. Hambatan-hambatan ini berdampak pada kurang optimalnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Hambatan eksternal juga muncul dari perusahaan dan pemerintah. Beberapa perusahaan menghambat aktivitas serikat karena dianggap mengganggu kepentingan manajemen, padahal keberadaan serikat merupakan hak yang dilindungi undang-undang. Di sisi lain, pemerintah yang mestinya melindungi pekerja terkadang mengeluarkan regulasi yang kurang berpihak kepada buruh karena mempertimbangkan kepentingan ekonomi dan penerimaan pajak. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik dan menghambat terwujudnya hubungan industrial yang harmonis.

B. Usaha serikat buruh nasional Indonesia (SBNI) mengatasi hambatan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

Serikat Buruh Nasional Indonesia (SBNI) Kota Medan berupaya mengatasi berbagai hambatan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dengan mencari solusi yang efektif. Berdasarkan wawancara dengan Ketua SBNI Kota Medan, Bapak Habibul Hasan, S.H., ditemukan bahwa hambatan tersebut memerlukan penanganan internal yang terencana agar organisasi dapat menjalankan fungsi dan perannya secara optimal dalam melindungi hak-hak pekerja.

Solusi pertama dilakukan pada aspek sumber daya manusia, yaitu dengan meningkatkan kualitas anggota melalui pendidikan dan pelatihan, khususnya pembekalan mengenai undang-undang ketenagakerjaan bagi pengurus di tingkat perusahaan. Dengan peningkatan wawasan dan pemahaman hukum, diharapkan anggota SBNI mampu mengetahui hak serta kewajiban mereka sehingga lebih siap menghadapi persoalan ketenagakerjaan.

Selanjutnya, SBNI memperbaiki komunikasi internal dengan mengadakan rapat rutin setiap dua bulan yang melibatkan perwakilan dari setiap departemen. Untuk mengatasi kendala minimnya dana, SBNI meningkatkan iuran anggota sesuai ketentuan anggaran rumah tangga agar kegiatan operasional organisasi dapat berjalan dengan baik. Upaya-upaya ini dilakukan untuk memperkuat kapasitas organisasi dalam memperjuangkan kepentingan pekerja.

C. Langkah-langkah yang di ambil serikat buruh nasional Indonesia (SBNI) dalam memperjuangkan hak anggotanya yang di PHK di perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pada dasarnya, PHK juga berarti terputusnya sumber penghidupan bagi pekerja dan keluarganya, sehingga menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan. Dalam praktiknya, pekerja sering berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha, sehingga rentan mengalami ketidakadilan ketika terjadi konflik ketenagakerjaan. Oleh karena itu, persoalan PHK selalu menjadi isu penting dalam hubungan industrial.

Untuk menghadapi kasus PHK, Serikat Buruh Nasional Indonesia (SBNI) berperan aktif memperjuangkan hak anggotanya dengan menempuh langkah-langkah penyelesaian yang telah diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini bertujuan memastikan agar pekerja memperoleh perlindungan dan kesempatan untuk mempertahankan hak-haknya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Langkah pertama yang dilakukan adalah penyelesaian melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha. Perundingan ini wajib

ditempuh sebagai upaya musyawarah untuk mencapai mufakat. Proses bipartit diberikan batas waktu maksimal 30 hari kerja sejak perundingan dimulai, sehingga kedua pihak memiliki kesempatan yang cukup untuk mencari solusi bersama.

Apabila dalam jangka waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding, maka proses bipartit dinyatakan gagal. Dalam kondisi ini, salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti telah dilakukannya perundingan bipartit. Setelah pencatatan diterima, instansi tersebut wajib menawarkan mekanisme penyelesaian lanjutan melalui konsiliasi, arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial sebagai langkah berikutnya dalam penyelesaian sengketa PHK.

KESIMPULAN

Serikat pekerja merupakan organisasi sukarela yang dibentuk oleh para pekerja, baik dari dalam maupun luar perusahaan, dengan tujuan utama untuk mengadvokasi, melindungi, dan menegakkan hak serta kewajiban pekerja. Serikat pekerja juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Keberadaan serikat pekerja memiliki dasar hukum yang kuat, yaitu Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serta didukung oleh hukum nasional dan instrumen hak asasi manusia internasional.

Hak kebebasan berserikat merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin secara global, termasuk oleh UUD 1945. Indonesia, melalui konstitusi dan komitmennya terhadap Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) 1948, menegaskan bahwa kebebasan berorganisasi dan berpendapat adalah hak fundamental yang tidak dapat dikurangi dalam kondisi apa pun. Hak ini mencakup kebebasan untuk mendirikan atau tidak mendirikan serikat, sehingga tidak ada pekerja yang boleh dipaksa untuk bergabung dalam organisasi buruh.

UU No. 21 Tahun 2000 Pasal 5 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendirikan serikat pekerja dengan jumlah minimal 10 orang, dan serikat tersebut wajib mendaftarkan diri kepada instansi terkait. Kebebasan berserikat bersifat tidak dapat dinegosiasikan, karena menjadi dasar perlindungan tenaga kerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Namun, dalam praktiknya masih sering terjadi anggapan keliru bahwa serikat buruh menghambat operasional perusahaan, sehingga beberapa perusahaan memberikan sanksi keras kepada pekerja yang bergabung dengan serikat akibat kurangnya pemahaman mengenai fungsi serikat.

Serikat Buruh Nasional Indonesia (SBNI) memiliki peran penting dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja melalui sejumlah fungsi strategis. SBNI memperjuangkan hak-hak pekerja seperti upah layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. Serikat juga meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja dengan memberikan perlindungan, mewakili pekerja dalam perundingan dan pengambilan keputusan, serta turut serta dalam pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, serikat yang aktif dan konstruktif dapat membantu membangun citra positif perusahaan.

Namun, upaya serikat pekerja sering terhambat oleh lemahnya pengawasan dari dinas tenaga kerja. Masih banyak perusahaan yang melanggar aturan, seperti membayar upah di bawah standar minimum atau tidak mendaftarkan pekerja pada BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini merugikan pekerja dan menunjukkan pentingnya peran pemerintah dalam menindak perusahaan yang tidak taat hukum, agar keadilan dan kesejahteraan pekerja dapat terwujud secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

Bambang, Sutiyoso. 2008. *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Yogyakarta:

- Gama Media. Hlm. 57.
- Hariandja, Marihot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo
- Henry Símamora. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. 2012, hal. 20.
- Indonesia (a), Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Nomor 21 Tahun 2000, LN tahun 2001 Nomor 131, TLN Nomor 3989, Penjelasan Umum
- Konfederasi Serikat Nasional Organisasi, “Sejarah Dan Latar Belakang”, <http://ksn.or.id/sejarah-dan-latar-belakang/> diakses pada tanggal 28 Agustus 2019.
- Lihat pasal 1 ayat 31 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Pasal 1 Ayat 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan
- Payaman Símanjuntak. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003, hal. 39.
- Raharjo, S. (2021). Tantangan Rendahnya Pendidikan dan Keterampilan Anggota Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Studi Manajemen*, 15(2), 189-204.
- Síswanto Sastrohadiwíryo., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi aksara. 2003, hal. 81.
- Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia, 2009, hlm. 164-165.
- Susetiawan, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Kencana, 2009 ,hal 24
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, 2003, hlm. 126
- Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, & Hukum Nasional*, Jakarta: Kencana, 2011. Hlm 28
- T. Irmayani, Gerakan Buruh Sejak Proklamasi sampai 1965, *POLITEIA: Jurnal Penelitian Politik Islam*, vol. 3, No. 2, Juli 2011, hal. 98.
- Talíziduhu Ndraha. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ríneka Cipta. 2012, hal. 167.
- Trade Union Right Center Organization, “Sejarah Gerakan Buruh Indonesia”, https://www.turc.or.id/sejarah-gerakah-buruh-indonesia/#_ftn8, diakses pada tanggal 28 Agustus 2019.
- Undang-undang cipta kerja nomor 6 tahun 2023, pasal 156
- Undang-undang dasar republik Indonesia 1945, sekertariat jendral MPR-RI, pasal 28 D ayat 2, Trinity cetakan ke 12, hal 16
- Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Yayasan Tenaga Kerja Kertonegoro. *Gerakan Serikat Pekerja: Studi Kasus Indonesia dan Negara Negara Industri*. Jakarta: Indonesia, 2010, hal. 20.