

Peran Serikat Pekerja Sebagai Variabel Moderator Dalam Upaya Perlindungan Buruh DI Indonesia Dalam Perspektif Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Muhammad Nasih¹, Sriyono²

¹Magister Manajemen: Fakultas Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

² Corresponding Author: Fakultas Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email : sriyono@umsida.ac.id

Abstract. *The number of cases at the PHI at this time shows that many of the labor laws that have been made are still being violated, giving rise to industrial relations disputes. The existence of labor union organizations is urgently needed because the mandate of labor law seems to some companies not to be a guideline that must be obeyed by employers, so that the rights of workers are not a priority, while company profits are the main goal of the company so that there are many disputes between employer with workers / laborers / employees. This study aims to analyze and describe the role of trade unions as a moderator variable in the aspects of wages, benefits, job security systems, work permits, and recruitment to protect workers in Indonesia from the perspective of implementing the Labor Law*

Keywords - labor union, labor laws, industrial relation dispute.

Abstrak. *Banyaknya kasus di PHI menunjukkan bahwa aturan Undang-Undang yang sudah dibuat masih banyak yang dilanggar sehingga timbul perselisihan. Keberadaan organisasi serikat pekerja sangat dibutuhkan karena amanah undang-undang ketenagakerjaan sepertinya bagi sebagian perusahaan bukan menjadi pedoman yang harus ditaati oleh pihak pemberi kerja, sehingga hak-hak para pekerja bukan merupakan prioritas, sedangkan keuntungan perusahaan menjadi tujuan utama dari perusahaan sehingga munculnya banyak perselisihan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh/karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran serikat pekerja sebagai variabel moderator pada aspek pengupahan, tunjangan, sistem keamanan kerja, ijin kerja, dan rekrutmen terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan. .*

Kata Kunci - serikat pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial.

I. PENDAHULUAN

Pasca reformasi tahun 1998, kondisi perburuhan di Indonesia mengalami banyak perubahan yang sangat signifikan. Perubahan-perubahan tersebut dapat dilihat dari lahirnya beberapa undang-undang seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan masih banyak lagi peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah termasuk salah satunya UU Cipta Kerja.

Tujuan dari dibuatnya undang-undang tersebut pasti berkeinginan agar hak-hak dan kewajiban pekerja, serikat pekerja dan pengusaha dapat diterima dengan baik sehingga ada rasa keadilan dan terciptanya hubungan industrial yang harmoni. Hanya saja dalam praktek di lapangan masih jauh dari yang diharapkan dimana terkadang masih banyak ditemui perusahaan-perusahaan nakal yang tidak patuh terhadap aturan undang-undang tersebut. Data dari Pengadilan Hubungan Industrial pada masing-masing Propinsi menunjukkan angka yang cukup besar. Angka tersebut menunjukkan masih banyaknya sengketa industrial yang terjadi meskipun sudah ada payung hukumnya. Data laporan pengaduan perselisihan hubungan industrial di

Kabupaten Temanggung periode Januari-Desember 2021 menunjukkan ada sebanyak 2 kasus mogok kerja massal dan 17 kasus perselisihan hak PHK.

Banyaknya kasus di PHI ini menunjukkan bahwa aturan Undang-Undang yang sudah dibuat masih banyak yang dilanggar sehingga timbul perselisihan. Kasus-kasus yang ada di PHI ini bisa jadi hanya sebagian kecil contoh kasus yang ada dan dilaporkan karena banyak sekali kasus hubungan industrial yang tidak sampai di PHI baik karena sudah selesai ditingkat bipartit maupun mediasi atau karyawan/buruh tidak berani melaporkan meskipun hak-haknya yang ada dalam undang-undang tidak diberikan karena tekanan, masalah waktu dan biaya serta banyak lagi alasan lainnya.

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, organisasi serikat pekerja adalah sebagai sarana komunikasi serta mampu menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis dengan perusahaan. Keberadaan serikat pekerja ini menjadi harapan baru bagi buruh yaitu sebagai sarana untuk menyalurkan aspirasi-aspirasi mereka terhadap perusahaan, pemerintah dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan perburuhan. Hal ini dikarenakan banyak sekali berita-berita yang menghiasi media tentang masalah-masalah yang masih dihadapi oleh buruh mulai dari kesejahteraan dengan tolak ukur utama jumlah upah buruh, tunjangan pekerja, sistem kontrak dan outsourcing, PHK dan masih banyak masalah lainnya. Serikat pekerja diharapkan menjadi moderator dalam penerapan undang-undang ketenagakerjaan sehingga masing-masing pihak menyadari peran dan tanggung jawab masing-masing. Buruh saat ini sejatinya tidak meminta yang di luar ketentuan, para buruh sejatinya hanya meminta apa yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan diterapkan.

Serikat pekerja memiliki posisi yang ideal dalam memastikan aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan agar tidak menyalahi aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan salah satu peran serikat pekerja menjadi bagian dalam penyusunan perjanjian kerja Bersama (PKB) sehingga mampu berperan dalam memberi masukan, mendiskusikan serta menyepakati peraturan-peraturan di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) seperti nilai besaran upah, tunjangan, syarat-syarat kerja yang akan dilakukan dan lain-lain. Peran tersebut menjadikan pengusaha dan buruh berada dalam posisi yang seimbang untuk membuat kesepakatan mengenai syarat kerja dan memperoleh hak yang semestinya didapat dari pengusaha.

Penelitian yang dilakukan oleh Sonhaji (2019) menunjukkan bahwa peranan serikat pekerja di perusahaan ini sangat berpengaruh dalam mensejahterakan pekerja/buruh, termasuk ikut andil dalam menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Serikat pekerja memang mengalami beberapa hambatan masalah industrial karyawan saat perundingan tetapi serikat pekerja berupaya untuk mengatasi hambatan tersebut adalah berupa pertemuan tripartit dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten.

Serikat pekerja merupakan variabel moderating yang dapat memoderasi pengaruh pengupahan terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Podungge (2020) bahwa pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan buruh dalam upaya memperjuangkan hak upah pekerja dalam penetapan upah minimum dan pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan buruh dalam proses penentuan upah minimum (UMK) di Kota Bekasi tahun 2015.

Serikat pekerja merupakan variabel moderating yang dapat memoderasi pengaruh tunjangan terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Huang, Jiang, Lie, & Que (2017) bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan buruh. Serikat pekerja merupakan variabel moderating yang dapat memoderasi pengaruh sistem keamanan kerja terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang - Undang Ketenagakerjaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Isnun, Febry, Hutabarat, Rofiatul, Maulana, Rajagukguk, Akbari, & Wahyuni (2015) bahwa sistem keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan buruh di Indonesia.

Serikat pekerja merupakan variabel moderating yang dapat memoderasi pengaruh izin kerja terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang - Undang Ketenagakerjaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sembiring (2016) bahwa izin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan buruh bagi hak-hak pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja PT PLN Pemuda Semarang. Serikat pekerja merupakan variabel moderating yang dapat memoderasi pengaruh rekrutmen terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Fiorio & West (2019) bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan buruh di Washington.

Dari hasil-hasil penelitian di atas diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (gap research) yang dilakukan oleh para peneliti. Hal ini akan dilakukan kajian ulang (replikasi) penelitian ini dengan memperbarui periode penelitian dan cakupan area penelitian yang diperluas untuk mengetahui peran organisasi serikat pekerja di Indonesia yang dilihat dari beberapa aspek dalam melindungi hak-hak buruh. Dengan dasar tersebut maka penelitian ini diberi judul “Peran Serikat Pekerja Sebagai Variabel Moderator Dalam Upaya Perlindungan Buruh DI Indonesia Dalam Perspektif Penerapan Undang - Undang Ketenagakerjaan”

II. METODE

Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data kuantitatif karena data yang disajikan berupa data-data numerik dan merupakan jenis data yang dapat diukur (measurable) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Dalam penelitian ini, cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode penelitian survei. Menurut Hermawan & Amirullah (2016) metode penelitian survey merupakan metode dengan memberi pertanyaan terstruktur kepada pihak yang akan dijadikan sampel dari populasi untuk memperoleh informasi dari responden.

Berdasarkan metode yang dipilih, maka data yang diperlukan dalam penelitian ini diputuskan lokasi penelitian yaitu di PT Tanjung Kreasi Parquet Industry yang merupakan perusahaan industri besar di Kabupaten Temanggung.

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi dalam penelitian ini, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari karyawan di seluruh perusahaan industri yang memiliki serikat pekerja dan terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Temanggung yang berjumlah 12.833 orang yang terdiri populasi sebagai berikut :

1. PT ShoenaryJavanesia sebanyak 2.778 orang karyawan
2. CV Cipta Usaha Mandiri sebanyak 153 orang karyawan
3. PT Kelola Agro Makmur sebanyak 160 orang karyawan
4. PT YB Apparel Jaya sebanyak 1.172 orang karyawan
5. CV Sinar Sengon Sejahtera sebanyak 850 orang pegawai
6. PT Albasia Bhumiphala Persada sebanyak 1.589 orang karyawan
7. PT Dharma Satya Nusantara sebanyak 1.100 orang karyawan
8. PT Eastmark Internasional Indonesia sebanyak 290 orang karyawan
9. PT Kayu Lima Utama sebanyak 304 orang karyawan
10. PT Kayu Sengon Industri sebanyak 504 orang karyawan
11. PT Matrama Manunggal Jaya sebanyak 348 orang karyawan
12. PT Sekawan Sahabat Sejati sebanyak 521 orang karyawan
13. PT Sekawan Sumber Sejahtera sebanyak 360 orang karyawan
14. PT Tanjung Kreasi Parquet Industry sebanyak 1.280 orang karyawan
15. PT BRI (Persero) Tbk KancaTmg sebanyak 201 orang karyawan
16. PT Buana Sari Barokah sebanyak 236 orang karyawan
17. PT PLN Parakan sebanyak 178 orang karyawan
18. RSK Ngesti Waluyo sebanyak 467 orang karyawan
19. PT Sumber Makmur Anugerah sebanyak 342 orang karyawan

Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Menurut Sugiyono (2016) non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Penulis memilih teknik purposive sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Temanggung
2. Perusahaan yang termasuk industri besar
3. Perusahaan yang memiliki serikat pekerja
4. Perusahaan yang memiliki sebanyak 1000-1500 orang karyawan

Berdasarkan kriteria sampel tersebut maka penelitian ini akan meneliti di satu perusahaan yaitu PT Tanjung Kreasi Parquet Industry yang memiliki sebanyak 1.280 orang karyawan.

Adapun jenis data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut baik data primer maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian secara langsung untuk menjawab permasalahan pokok yang menjadi bahasan dalam penelitian ini.

Peneliti menggunakan metode survey dalam menyusun tesis untuk memperoleh data dan informasi dari responden. Survei yang digunakan menggunakan kuesioner sebagai alat mendapatkan data. Survei ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu semakin sampel besar, semakin hasilnya mencerminkan populasi (Hermawan & Amirullah, 2016). Peneliti menggunakan kuesioner yang merupakan kumpulan dari beberapa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari para responden yang ditunjuk. Dalam istilah lain, kuesioner merupakan daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik

secara langsung atau tidak langsung untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. (Hermawan & Amirullah, 2016). Daftar pertanyaan yang dibuat secara terperinci dan lengkap yang merupakan penjabaran dari setiap indikator dari variabel yang akan diukur terkait peran serikat pekerja sebagai variabel moderator pada aspek pengupahan, tunjangan, sistem keamanan kerja, ijin kerja, dan rekrutmen sebagai upaya perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala likert.

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa skala linkert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil jawaban dari setiap poin indikator yang menggunakan skala likert mempunyai nilai gradasi berupa kata-kata dari dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun bobot penilaian dari skala linkert dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Bobot Skala Likert

Bobot	Jenis Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju
2	Kurang Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2015)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini penulis memaparkan temuan dan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Terdapat lima pokok bahasan: Pertama, aspek pengupahan. Kedua, aspek tunjangan. Ketiga, sistem keamanan kerja. Keempat, aspek ijin kerja. Kelima, aspek rekrutment.

PT Tanjung Kreasi Parquet Industry adalah merupakan produsen yang bergerak pada industri lantai kayu yang berdiri pada tahun 1994 di Kab. Temanggung-Indonesia dan merupakan bagian dari anak usaha grup DSN. DSN sendiri merupakan sebuah perusahaan publik yang terdaftar pada tahun 2013. PT. TKPI ini mengkhususkan diri dalam produksi lantai kayu rekayasa dengan merek dagang Parket TEKA. Pabrik TKPI saat ini berlokasi di Temanggung Jawa Tengah, di atas lahan seluas 17 hektar. Perusahaan saat ini sudah diakui sebagai produsen lantai rekayasa yang inovatif dengan menghasilkan berbagai macam produk yang dipasarkan secara global. Produk TEKA telah didistribusikan ke banyak negara seperti di Eropa, Amerika Serikat, Kanada, Australia, Jepang, Korea Selatan, Cina, dan Asia Tenggara termasuk pasar domestik dengan total lebih dari 40 negara. Untuk mendukung permintaan yang berkembang pesat, TEKA selalu mengembangkan produk sejalan dengan perkembangan teknologi baru, juga untuk meningkatkan kualitas dan kinerja produk.

Berdasarkan data yang ada , peneliti mencoba mengelompokkan jenis kelaminnya responden, 128 orang responden yang telah menjawab kuesioner diketahui sebagai berikut :

Tabel 2
Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	104	81%
2	Perempuan	24	19%
Total		128	100%

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Berdasarkan pendidikan terakhir, 128 orang responden yang telah menjawab kuesioner diketahui sebagai berikut :

Tabel 3
Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMP	24	19%
2	SMA	90	70%
3	D3	9	7%
4	S1	4	3%
5	S2	1	1%
Total		128	100%

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Berdasarkan keterlibatan dalam serikat pekerja, 128 orang responden yang telah menjawab kuesioner diketahui sebagai berikut :

Tabel 4
Kelompok Responden Berdasarkan Serikat Pekerja

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	Ya	121	95%
2	Tidak	7	5%
Total		128	100%

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Persepsi responden terhadap butir pertanyaan dibedakan dalam 5 tingkat interval yaitu : sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, cukup setuju dengan skor 3, kurang setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Persepsi responden terhadap butir pertanyaan dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 5
Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Pengupahan (X1)

Keterangan		Skor				
		1	2	3	4	5
Pengupahan	X1.1	0	0	10	87	31

(X1)	X1.2	3	3	10	82	30
	X1.3	0	4	13	84	27
	X1.4	1	8	8	77	34
	X1.5	0	0	1	60	67
Total		4	15	42	390	189

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Tabel 6
Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Tunjangan (X2)

Keterangan		Skor				
		1	2	3	4	5
Tunjangan (X2)	X2.1	2	0	3	65	58
	X2.2	1	1	2	66	58
	X2.3	2	4	3	83	36
	X2.4	0	4	5	74	45
	X2.5	1	1	4	70	52
	X2.6	0	1	3	74	50
Total		5	19	20	432	299

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Tabel 7
Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Sistem Keamanan Kerja (X3)

Keterangan		Skor				
		1	2	3	4	5
Sistem Keamanan Kerja (X3)	X3.1	1	9	16	81	21
	X3.2	1	8	21	81	17
	X3.3	0	5	18	85	20
	X3.4	1	3	15	82	27
	X3.5	0	5	14	74	35
	X3.6	0	5	19	81	23
Total		3	35	103	484	143

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Tabel 8
Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Ijin Kerja (X4)

Keterangan		Skor				
		1	2	3	4	5
Ijin Kerja (X4)	X4.1	0	0	2	83	43
	X4.2	0	2	4	84	38
	X4.3	0	1	2	75	50
	X4.4	0	3	8	86	31
	X4.5	0	0	2	65	61

	X4.6	0	1	1	66	60
	X4.7	0	1	3	78	46
	X4.8	1	2	1	72	52
	X4.9	0	0	5	77	46
Total		1	10	28	686	427

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Tabel 9
Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Rekrutmen (X5)

Keterangan		Skor				
		1	2	3	4	5
Rekrutmen (X5)	X5.1	0	4	11	80	33
	X5.2	1	8	11	80	28
	X5.3	0	3	11	86	28
	X5.4	0	0	12	87	29
Total		1	15	45	333	118

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Tabel 10
Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Perlindungan Buruh dalam Perspektif Penerapan UUKetenagakerjaan (Y)

Keterangan		Skor				
		1	2	3	4	5
Perlindungan Buruh Dalam Perspektif Penerapan UU Ketenagakerjaan (Y)	Y.1	0	0	12	77	39
	Y.2	1	0	4	83	40
	Y.3	0	0	1	73	54
	Y.4	0	0	9	85	34
	Y.5	0	1	8	85	34
	Y.6	0	0	8	88	32
	Y.7	0	0	11	80	37
Total		1	1	53	571	270

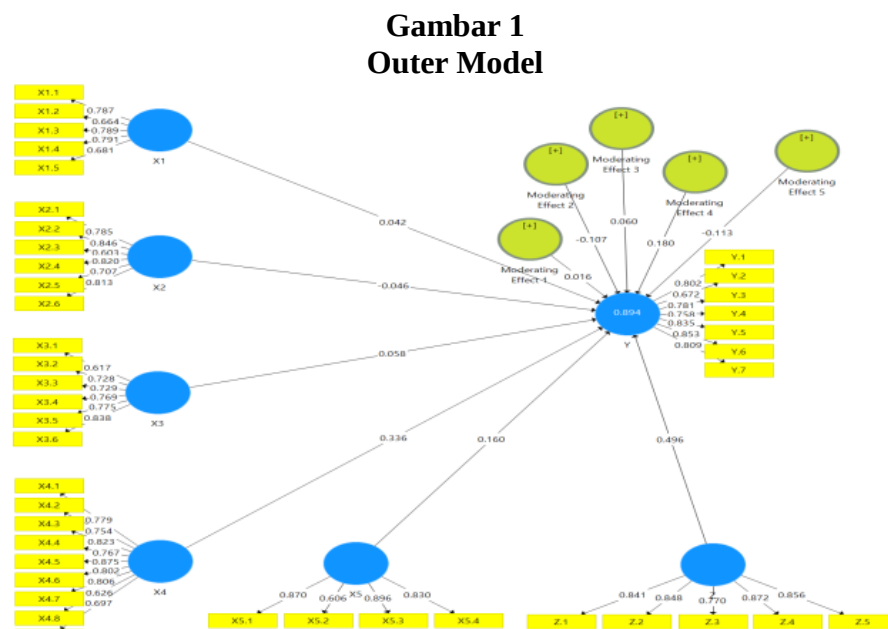
Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Tabel 11
Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Serikat Pekerja (Z)

Keterangan		Skor				
		1	2	3	4	5
Serikat Pekerja (Z)	Z.1	0	0	6	85	37
	Z.2	0	0	4	113	11
	Z.3	0	1	5	81	41
	Z.4	0	1	6	81	40
	Z.5	0	0	3	81	44
Total		0	2	24	441	173

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3 berikut adalah model skema yang diajukan:



Sumber : Hasil Olah SmartPLS oleh Peneliti (2022)

Berikut ini adalah tabel hasil uji hipotesis dari pengaruh pengupahan, tunjangan, sistem keamanan kerja, ijin kerja, dan rekrutmen terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan serikat pekerja sebagai variabel moderating :

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis

H1	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi pengupahan terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Diterima
H2	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi tunjangan terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Diterima
H3	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi sistem keamanan kerja terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Diterima
H4	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi ijin kerja terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Diterima
H5	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam	Diterima

	memoderasi rekrutmen terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	
--	---	--

Sumber : Hasil Olah SmartPLS oleh Peneliti (2022)

Jenis moderasi pada penelitian ini mengacu pada teori Ghazali & Latan (2015) yaitu sebagai berikut :

Tabel 13
Jenis Moderasi

Hasil Uji	Keterangan	Jenis Moderasi
Z : Berpengaruh dan signifikan ME 1 : Berpengaruh dan signifikan	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi pengupahan terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Moderasi Semu atau Quasi Moderator yaitu sebuah variabel yang dapat memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta sekaligus menjadi variabel independen
Z : Berpengaruh dan signifikan ME 2 : Berpengaruh dan signifikan	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi tunjangan terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Moderasi Semu atau Quasi Moderator yaitu sebuah variabel yang dapat memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta sekaligus menjadi variabel independen
Z : Berpengaruh dan signifikan ME 3 : Berpengaruh dan signifikan	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi sistem keamanan kerja terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif	Moderasi Semu atau Quasi Moderator yaitu sebuah variabel yang dapat memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta sekaligus menjadi variabel independen

	penerapan UU Ketenagakerjaan	
Z : Berpengaruh dan signifikan ME 4 : Berpengaruh dan signifikan	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi ijin kerja terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Moderasi Semu atau Quasi Moderator yaitu sebuah variabel yang dapat memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta sekaligus menjadi variabel independen
Z : Berpengaruh dan signifikan ME 5 : Berpengaruh dan signifikan	Serikat pekerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memoderasi rekrutmen terhadap perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan	Moderasi Semu atau Quasi Moderator yaitu sebuah variabel yang dapat memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta sekaligus menjadi variabel independen

Sumber : Hasil Olah SmartPLS oleh Peneliti (2022)

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Aspek Pengupahan, serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan dalam moderasi terhadap ketentuan pengupahan dalam upaya perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan, (2) aspek Tunjangan, serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan dalam moderasi terhadap ketentuan tunjangan dalam upaya perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan, (3) aspek Sistem keamanan kerja, serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan dalam moderasi terhadap ketentuan sistem keamanan kerja dalam upaya perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan dengan dimoderasi oleh serikat pekerja, (4) aspek Ijin kerja, serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan dalam moderasi terhadap ketentuan izin kerja dalam upaya perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan, (5) aspek Rekrutmen, serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan dalam moderasi terhadap ketentuan rekrutmen dalam upaya perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan UU Ketenagakerjaan.

Hasil positif dari kelima aspek diatas tidak hanya karena faktor serikat pekerja tetapi juga adanya keseriusan pihak perusahaan dalam menjalankan amanah Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Bagi peneliti berikutnya yaitu teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dibatasi untuk satu perusahaan saja sehingga penelitian mendatang disarankan dapat menggunakan sampel secara lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, dan lebih bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang perlindungan buruh di Indonesia dalam perspektif penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih banyak kepada civitas akademika Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry. Selain itu, saya mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan teman-teman atas bantuannya dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- [2] Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- [3] Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- [4] Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,
- [5] Sonhaji. (2019). Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT Apac Inti Corpora. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 4.
- [6] Podungge, I. P. (2020). Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum). *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 1 No. 2.
- [7] Huang, Q., Jiang, F., Lie, E., & Que, T. (2017). The Effect of Labor Unions on CEO Compensation. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, Vol. 52 No. 2, 553-582.
- [8] Isnu, F. H., Rofiatul, Maulana, Rajagukguk, Akbari, & Wahyuni. (2015). Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia : Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013. Jakarta: MaPPI FH UI .
- [9] Sembiring, L. K. (2016). Peranan Serikat Pekerja dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Pekerja yang Menjadi Anggota Serikat Pekerja PT PLN Semarang (Studi Kasus : PT PLN Pemuda). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata .
- [10] Fiorio, L., & West, D. (2019). *The Union Effect: Raising Standards for Workers Across Washington* . Washington: University of Washington.
- [11] Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [14] Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.