

Gerakan Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan Perbankan Dan Aneka Industri (Fsb Nikeuba) Dalam Memperjuangkan Hak Upah Pekerja Di Pt. Swadaya Indo Palma

Bagus Ramadhan^a, Ryllian Chandra Eka Viana, Dumyati^c

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Politik, UIN Raden Fatah Palembang

Email: rama.hasri29102004@gmail.com¹, ryllianchandra_uinradenfatah.ac.id², Azza.dum@gmail.com³

Published: Februari ,2026

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis aktivitas Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan Perbankan, dan Aneka Industri (FSB NIKEUBA) dalam memperjuangkan hak-hak pekerja terkait upah di PT. Swadaya Indo Palma yang terletak di Kabupaten Banyuasin. Isu utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya upah pekerja yang dianggap tidak memadai dan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka lakukan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan cara pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa FSB NIKEUBA melaksanakan perjuangan mereka melalui negosiasi yang melibatkan dua pihak, mekanisme yang melibatkan tiga pihak, serta upaya advokasi. Meskipun demikian, upaya tersebut menemui kendala seperti lemahnya daya tawar pekerja, rendahnya keterlibatan anggota, dan keterbatasan dalam pengawasan dari pihak pemerintah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa aktivitas FSB NIKEUBA merupakan suatu bentuk perjuangan kolektif para pekerja untuk mengurangi ketidakadilan dalam hubungan industri, meskipun belum berhasil sepenuhnya dalam mencapai upah yang layak.

Kata kunci: Gerakan Serikat Buruh; FSB NIKEUBA; Hak Upah; Hubungan Industrial; Pekerja; PT. Swadaya Indo Palma

ABSTRACT

This research investigates the efforts of the Federation of Trade Unions of Commerce, Informatics, Finance, Banking, and Various Industries (FSB NIKEUBA) to promote wage rights for employees at PT. Swadaya Indo Palma in Banyuasin Regency. The primary concern tackled in this study is the insufficient wages that workers earn, which are viewed as unsatisfactory and unreflective of their efforts. The research utilizes a descriptive qualitative methodology, employing data gathering methods such as observation, interviews, and documentation. The results indicate that FSB NIKEUBA pursues its mission through negotiations between parties, tripartite frameworks, and various advocacy methods. Nonetheless, these initiatives encounter hurdles, including the workers' weak negotiating power, low participation rates, and limited oversight from the government. This research concludes that the FSB NIKEUBA movement embodies a collective effort by workers aimed at alleviating injustice in workplace relations, even though it has not fully succeeded in securing fair wages.

Keywords: Labor Union Movement; FSB NIKEUBA; Wage Rights; Industrial Relations; Workers; PT. Swadaya Indo Palma.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Penelitian ini berfokus pada bagaimana federasi serikat buruh, niaga, informatika, keuangan dan aneka industri (Fsb Nikeuba) affiliated konfederasi serikat buruh seluruh indonesia (Ksbsi) Memperjuangkan hak upah pekerja. Kajian ini bertujuan untuk memahami masalah terkait gaji rendah di pt.swadaya indo palma industri kelapa sawit di desa sungai rengit kecamatan talang kelapa kabupaten banyuasin. melalui penelitian ini bertujuan bagaimana fsb nikeuba memperjuangkan hak upah rendah yang sering jadi tuntutan serikat pekerja dalam upaya mensejahterakan karyawan yang ingin upah naik di Pt tersebut.

Masalah gaji di pt swadaya indo palma terus menjadi isu yang berulang dan menyebabkan ketegangan di antara karyawan, pihak perusahaan, dan pemerintah. Dalam kenyataannya, para pekerja merasa bahwa kebijakan gaji yang diterapkan oleh perusahaan tidak sepenuhnya mematuhi peraturan ketenagakerjaan serta standar kebutuhan hidup yang layak. Keluhan utama berkaitan dengan jumlah gaji

pokok yang dinilai tidak sebanding dengan beban kerja yang ada dan tidak mampu mengimbangi kenaikan biaya hidup di daerah setempat. Sebagai akibatnya, para pekerja merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka meskipun telah bekerja secara penuh waktu.

Walau secara ideal, serikat buruh dan peranannya organisasi buruh adalah kumpulan pekerja yang dibentuk untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan anggotanya, termasuk dalam usaha meningkatkan kesejahteraan melalui kenaikan gaji. dalam konteks ketenagakerjaan, serikat masalah pengupahan tentu sangat fundamental pada bidang ketenagakerjaan juga bahkan ketika tidak profesional dalam mengatasi pengupahan tidak kaget menjadi bahan pemicu terjadinya perselisihan juga mendorong munculnya mogok kerja serta demonstrasi (Asrul et al., 2024).

Kenaikan upah menjadi isu yang selalu melekat ketika terjadi aksi mogok kerja serikat buruh di Indonesia pasca reformasi. isu ini seolah-olah menjadi isu tunggal yang diperjuangkan kaum buruh ketika aksi mogok, aksi blokade jalan, ataupun aksi demonstrasi. kata “buruh” dan “upah” seakan-akan melekat satu sama lain antara definisi dan maknanya, berbicara buruh dikonotasikan berbicara tentang upah sehingga pemerintah dan publik sering terjebak dalam kesempitan isu ketika berbicara tentang buruh. asumsi tersebut meruncing pada relasi isu kebijakan pemerintah dengan kaum buruh hanya sebatas pada masalah upah minimum provinsi/kabupaten (ump/umk) (F Kurniawan et al., 2020).

Dalam perspektif buruh, terdapat dua faktor yang menghalangi kenaikan upah, yaitu peraturan yang ada dan komitmen buruh dalam memperjuangkan masalah upah. Dari perspektif pengusaha, faktor utama yang membuat kenaikan upah sulit adalah kondisi perusahaan, produktivitas, dan keadaan ekonomi. Jika perusahaan berkembang, mereka akan dengan senang hati menaikkan upah; namun jika situasi menunjukkan bahwa perusahaan tidak mampu menaikkan upah secara signifikan, maka kenaikan yang diberikan akan sangat kecil. Dari perspektif pemerintah, mereka berperan sebagai penengah antara buruh dan pengusaha dengan memberikan wadah untuk diskusi sebelum penetapan upah (Bekasi, 2025).

Harus diakui bahwa posisi buruh dan majikan sangat bertolak belakang, karena memiliki status sosial, ekonomi, dan politik yang berbeda. Perbedaan status diantara keduanya bisa saja menyebabkan ketidak harmonisan dalam menjalin kerjasama dalam pekerjaan. Apalagi jika salah satu pihak tidak saling menghargai dan mengabaikan hak dan kewajibannya masing-masing, sehingga relasi antara buruh dan majikan semakin tidak menentu (Widiyanto, 2018). Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pengurus cabang (DPC), Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika Keuangan, Perbankan dan Aneka Industri (FSB Nikeuba) Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa pekerja di Pt. Swadaya Indo Palma (SIP) masih menghadapi persoalan terkait pemenuhan hak upah. berangkat dari uraian latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam tentang bagaimana gerakan serikat buruh. fokus penelitian akan diarahkan pada pola interaksi antara dewan pengurus cabang (DPC) dan serta dampaknya terhadap kenaikan upah dengan mengangkat judul: gerakan federasi serikat buruh niaga, informatika, keuangan perbankan dan aneka industri (fsb nikeuba) dalam memperjuangkan hak upah pekerja di pt. swadaya indo palma.

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang mana pendekatan kualitatif deskriptif sering kali dimanfaatkan sebagai teknik penelitian yang umum dan sering diterapkan oleh para peneliti ilmu sosial, termasuk pendidikan. Metode penelitian kualitatif merupakan sebuah proses mencari tahu dan memahami yang berfokus pada teknik yang mengeksplorasi fenomena sosial dan isu-isu kemanusiaan. (Alston & Suseno, 2008)

Hal ini dipetegaskan menurut pendapat dari Creswell (2009) yang mana penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada setting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang parsial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu rumah dewan pengurus cabang Kabupaten Banyuasin di Desa Pangkalan Panji, rt 1, rw 1 Desa pangkalan Panji, Kecamatan Banyuasin. Kabupaten Banyuasin Kode Pos 30953, Lokasi penelitian ini dipilih oleh peneliti berdasarkan hasil survei dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti secara langsung pada Desa pangkalan panji jalan lintas Palembang - Betung.

2.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori:

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumbernya dengan cara mewawancarai sejumlah narasumber yang relevan dan melakukan observasi di lapangan. Beberapa pihak yang akan di wawancara yakni pengurus serikat buruh, dan anggota, dan karyawan buruh dalam hal ini, data yang dikumpulkan secara langsung ini dianggap sebagai informasi utama, di mana dari data tersebut akan diambil kesimpulan-kesimpulan berdasarkan wawancara dengan informan mengenai organisasi buruh, tantangan yang dihadapi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang didapat oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Contohnya, data yang diambil oleh peneliti dari buku, jurnal, internet, berita, dan dokumen tertulis, seperti arsip serikat buruh, dan berbagai sumber lain yang relevan dengan penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan terhadap suatu proses atau benda dengan tujuan untuk merasakan dan kemudian memahami informasi tentang suatu fenomena berdasarkan pengetahuan dan pemikiran yang sudah ada sebelumnya. Hal ini peneliti mengamati langsung kegiatan serikat buruh.

b. Wawancara

Wawancara mengasumsikan bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk berpendapat. Setiap orang memiliki pandangan dan perasaan mengenai fakta sosial tertentu (Bastian et al., 2018). Hal ini wawancara ialah suatu pertemuan tatap muka antara peneliti dan informan untuk saling memberikan atau mendapatkan informasi tertentu. Selain itu, wawancara dapat dianggap sebagai suatu proses komunikasi serta interaksi antara responden dan pewawancara yang melibatkan penggunaan simbol-simbol tertentu yang dipahami oleh kedua pihak, sehingga kegiatan wawancara dapat berlangsung dengan baik. penelitian ini, peneliti memperoleh data dari berbagai narasumber seperti pengurus serikat buruh, anggota, dan karyawan serikat buruh.

Penentuan Informan

No.	Kategori / Jabatan	Peran
1.	Dewan Pengurus Cabang	Perannya sebagai dewan pengurus cabang ketua serikat buruh
2.	Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Banyuasin (DP)	Peran nya mengikuti penetapan upah forum Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) / tripartit (pemerintah, pengusaha dan serikat)
3.	Sekretaris Serikat	Sektaris sebagai anggota DPC sebagai pembuatan surat administrasi

4.	Anggota pengurus komisairiat (PK)	Anggota yang ikut serta dalam organisasi di dalam perusahaan.
5.	Karyawan serikat	Karyawan kerja yang bekerja di perusahaan dan mengikuti organisasi serikat buruh

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi yang meliputi pengumpulan dan analisis berbagai jenis dokumen, termasuk tulisan, gambar, data arsip, dan bentuk elektronik. (Nilamsari, 2014) Berdasarkan informasi tersebut, selanjutnya dilakukan pengumpulan, pengorganisasian, analisis, dan studi yang menghasilkan suatu kesimpulan.

2.5 Teknik Analisis Data

Noeng Muhadjir (1998: 104) menjelaskan bahwa analisis data adalah “usaha untuk menemukan dan mengatur dengan sistematis catatan dari observasi, wawancara, dan sumber lainnya, agar peneliti dapat lebih memahami kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan untuk pihak lain. (Rijali, 2018) Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode analisis kualitatif yang bersifat deskriptif, di mana data yang diperoleh akan dijelaskan dan dianalisis dengan rinci.

2.6 Kerangka Teori

Gerakan buruh di Indonesia menurut pandangan teori perjuangan kelas ialah usaha yang dilakukan oleh kelas pekerja (proletariat) untuk berjuang melepaskan diri dari dominasi kelas pengusaha (*borjuis*) (Buruh et al., 2019). Menurut perjuangan kelas Karl Mark pada dasarnya pada masyarakat industri akan terdiri dari dua kelas yaitu *borjuis* dan *proletar* (buruh). Nilai lebih atau surplus value adalah asal keuntungan dan sumber kesejahteraan bagi kelas pemilik modal. Kondisi pekerja di Indonesia mirip dengan yang dijelaskan dalam pemikiran Karl Marx. Pekerja di Indonesia juga merupakan individu yang bekerja dalam waktu yang cukup lama dan menerima gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka yang sering kali berat dan berisiko. Banyak pekerja di Indonesia yang bekerja di pabrik atau pembangunan dengan risiko tinggi tidak dilindungi oleh jaminan keselamatan seperti asuransi jiwa dan peralatan keamanan yang memadai.

Teori ini melihat akses kekuatan buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Maka dalam ini Marx mengidentifikasi empat poin utama dalam kritiknya terhadap kapitalisme (Karl et al., 2025) sebagai berikut:

1. Penindasan Sistem Politik Reaksioner: Kapitalisme menghilangkan kebebasan manusia melalui sistem politik yang represif.
2. Keterasingan Manusia: Sistem kapitalis mengalienasi manusia dari dirinya sendiri, terutama melalui proses kerja yang eksploitatif.
3. Eksploitasi Kelas Pekerja: Kapitalisme menciptakan dua kelas utama pemilik dan pekerja di mana yang pertama mengeksploitasi yang terakhir.
4. Penghapusan Hak Milik Pribadi atas Alat Produksi: Marx menganjurkan penghapusan hak milik pribadi melalui revolusi proletar untuk mencapai masyarakat tanpa kelas.

Demikian menurut Karl Marx tadi bahwa peneliti menemukan tidak kesetaraan gaji atau upah yang di bayarkan perusahaan PT. Swadaya Indo Palma yang berlokasi di desa Sungai Rengit, Kabupaten Banyuwangi, serikat buruh memiliki peran penting dalam menjadi wadah aspirasi para pekerja untuk menuntut keadilan dalam sistem pengupahan. Sesuai dengan pandangan Karl Marx, hubungan antara pengusaha dan pekerja berada dalam struktur kapitalistik yang menciptakan ketimpangan kelas, di mana pemilik modal memiliki kekuasaan lebih besar dalam menentukan nilai kerja dan upah buruh. Kondisi ini sering menimbulkan ketidaksetaraan ekonomi, di mana buruh tidak memperoleh balasan yang sepadan dengan kontribusinya terhadap proses produksi.

Gerakan serikat buruh di PT. Swadaya Indo Palma muncul sebagai respon terhadap ketimpangan tersebut. Serikat buruh berupaya memperjuangkan hak upah yang adil melalui mekanisme perundingan

bersama, advokasi, serta dialog dengan pihak manajemen dan pemerintah daerah. dalam proses perjuangan ini, serikat buruh tidak hanya berfungsi sebagai penggerak aksi kolektif, tetapi juga sebagai representasi kelas pekerja yang berusaha menegakkan prinsip kesetaraan dan keadilan sosial di lingkungan kerja. Melalui studi kasus ini, peneliti berupaya memahami dinamika perjuangan serikat buruh dalam memperjuangkan hak atas upah, hambatan yang dihadapi dalam proses negosiasi, serta sejauh mana pemerintah daerah menjalankan fungsi pengawasan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) adalah bagian yang integral dari organisasi, saat ini terdiri dari 5 federasi yang memiliki potensi pengembangan yang signifikan di daerah masing-masing. Saat ini, terdapat 18 DPC federasi yang berada di 15 kota atau wilayah di Sumatera Selatan, termasuk Kabupaten Banyuasin, di mana FSB NIKEUBA memiliki hampir 30.000 anggota yang terdaftar. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara langsung, DPC FSB NIKEUBA BANYUASIN memiliki bendera, lambang, dan lagu yang telah dirancang sejak lama dan masing-masing memiliki makna tersendiri. Misalnya, bendera organisasi yang tercantum dalam pasal 12 berwarna dasar merah yang melambangkan keberanian, dengan tulisan FSB NIKEUBA di tengahnya dan tiga garis putih di bawahnya yang bertuliskan KSBSI. Selain itu, lambang yang terdapat dalam pasal 13 dari FSB NIKEUBA mencakup Globe, buku dengan lembaran yang terbuka, grafik fluktuasi keuangan neraca perdagangan, dan tulisan FSB NIKEUBA. Di samping itu, lagu mars yang tercantum dalam pasal 14 FSB NIKEUBA adalah mars FSB NIKEUBA itu sendiri.

3.2 Gerakan FSB NIKEUBA dalam memperjuangkan hak upah pekerja di PT Swadaya Indo Palma.

Gerakan Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan, dan Aneka Industri (FSB NIKEUBA) dalam memperjuangkan hak upah pekerja di PT Swadaya Indo Palma muncul sebagai respons atas kondisi pengupahan yang dinilai belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan dan kesejahteraan buruh.

Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan, dan Aneka Industri (FSB NIKEUBA) beraksi untuk membela hak upah buruh di PT Swadaya Indo Palma sebagai jawaban atas situasi gaji yang dianggap masih jauh dari keadilan dan kesejahteraan pekerja. Upah yang diterima pekerja masih dianggap belum sebanding dengan beban kerja serta kebutuhan hidup layak, sehingga mendorong buruh untuk melakukan perjuangan secara kolektif melalui organisasi serikat buruh.

Gaji yang diperoleh pekerja dianggap tidak seimbang dengan kerja keras yang dilakukan dan tuntutan hidup yang layak, yang mendorong buruh untuk berjuang secara bersama melalui organisasi serikat buruh. Dalam konteks ini, FSB NIKEUBA berfungsi sebagai wadah perjuangan kolektif buruh yang berupaya meningkatkan posisi tawar pekerja terhadap perusahaan. Dalam hal ini, FSB NIKEUBA berperan sebagai tempat bagi buruh untuk berjuang bersama guna memperkuat tawar menawar pekerja di hadapan perusahaan. Gerakan yang dilakukan tidak bersifat spontan, melainkan terorganisir dan berkelanjutan aksi yang dilaksanakan bukanlah sesuatu yang tiba-tiba, melainkan terstruktur dan berlangsung terus-menerus.

Bentuk-bentuk gerakan yang ditempuh meliputi perundingan bipartit dengan manajemen perusahaan, keterlibatan dalam forum tripartit bersama pemerintah, serta aksi kolektif sebagai sarana penyampaian aspirasi ketika tuntutan buruh tidak mendapatkan respons yang memadai. Metode perjuangan yang diambil mencakup negosiasi dua pihak dengan manajemen perusahaan, partisipasi dalam forum tiga pihak bersama pemerintah, serta kegiatan kolektif sebagai cara untuk menyampaikan aspirasi ketika tuntutan pekerja tidak mendapat tanggapan yang memadai. Peran aktor-aktor dalam gerakan ini sangat menentukan arah dan dinamika perjuangan. Keberadaan para pelaku dalam gerakan ini sangat berpengaruh terhadap jalannya dan perkembangan perjuangan.

Ketua DPC FSB NIKEUBA Kabupaten Banyuasin, Hamdani AH, berperan sebagai aktor utama yang mengoordinasikan gerakan, merumuskan tuntutan upah, serta memimpin proses negosiasi dengan pihak perusahaan dan pemerintah. Hamdani AH, yang menjabat sebagai ketua DPC FSB NIKEUBA Kabupaten Banyuasin, menjalankan peran sentral dalam mengatur aksi, merancang tuntutan gaji, dan

memimpin negosiasi dengan perusahaan serta pemerintah. Hamdani AH tidak hanya bertindak sebagai pemimpin organisatoris, tetapi juga sebagai representasi kepentingan kelas buruh dalam menghadapi dominasi pemilik modal. Hamdani AH berfungsi tidak hanya sebagai penggerak organisasi, tetapi juga sebagai wakil kepentingan kaum buruh dalam melawan kekuasaan pengusaha. Adapun indikator dari teori gerakan buruh dalam ini yaitu:

a) Penindasan Buruh dalam Sistem Politik

Menguraikan penindasan yang dialami oleh pekerja dalam kerangka politik dapat dilihat sebagai situasi di mana kebijakan, regulasi, dan cara kerja kekuasaan pemerintah cenderung menguntungkan para pemilik kapital daripada kepentingan tenaga kerja. Dalam hal pengupahan di PT Swadaya Indo Palma, penindasan ini tidak selalu muncul dalam bentuk kekerasan fisik, melainkan melalui sistem yang membatasi kemampuan pekerja dalam memperjuangkan hak untuk mendapatkan upah yang adil.

Dari hasil pengamatan, pemerintah memiliki peran penting dalam mengatur hubungan antara industri melalui peraturan ketenagakerjaan dan kebijakan pengupahan. Namun, menurut Hamdani AH hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa peran pemerintah sebagai pelindung pekerja belum berjalan dengan baik. Ketidacukupan pengawasan dan penegakan hukum mengenai upah menciptakan kesempatan bagi perusahaan untuk menunda, mengurangi, atau bahkan mengabaikan tuntutan pekerja. Situasi ini menempatkan pekerja dalam posisi yang dirugikan secara struktural karena pemerintah tidak mampu menjalankan fungsinya sebagai penyeimbang antara pekerja dan pengusaha.

b) Keterasingan manusia.

Keterasingan manusia atau alienasi adalah konsep utama dalam pemikiran Karl Marx yang menggambarkan keadaan di mana pekerja terputus dari esensi kemanusiaannya akibat sistem produksi di bawah kapitalisme. Dalam konteks pekerja di PT Swadaya Indo Palma, alienasi ini terlihat dari pengalaman kerja yang menjadikan pekerja hanya sebagai alat produksi, bukannya sebagai individu yang memiliki kebutuhan sosial, ekonomi, dan martabat.

Pekerja merasakan keterasingan dari hasil kerjanya sebab produk atau keuntungan yang dihasilkan sepenuhnya dikuasai oleh perusahaan. Gaji yang didapat tidak mencerminkan nilai sebenarnya dari pekerjaan, sehingga pekerja tidak memiliki kendali atau rasa kepemilikan terhadap hasil produksi mereka. Situasi ini menyebabkan pekerja hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan hidup yang paling dasar, alih-alih mengembangkan potensi diri sebagai manusia. Pekerjaan menjadi kegiatan yang dilakukan tanpa pilihan dan hanya bertujuan untuk bertahan hidup.

c) Eksploitasi kelas pekerja.

Eksploitasi kelas pekerja adalah ide utama dalam pemikiran Karl Marx yang menggambarkan cara pemilik modal mendapatkan keuntungan melalui kontrol atas alat-alat produksi dan kerja buruh. Dalam konteks hubungan kerja di PT Swadaya Indo Palma, eksploitasi ini tampak dari ketidakadilan antara nilai kerja yang dihasilkan buruh dan upah yang diberikan sebagai imbalan atas usaha yang telah dilakukan. Sebagai bagian dari kelas pekerja, buruh tidak memiliki alat produksi, sehingga mereka harus menjual tenaga kerja kepada perusahaan agar dapat bertahan hidup. Dalam situasi ini, perusahaan yang memiliki modal memiliki kekuasaan penuh untuk menetapkan sistem kerja, jam kerja, dan jumlah upah. Gaji yang diterima buruh sering kali hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, sementara nilai lebih yang diperoleh dari kerja mereka sepenuhnya dinikmati oleh perusahaan. Keadaan ini oleh Marx disebut sebagai bentuk eksploitasi yang bersifat struktural.

d) Penghapusan hak milik pribadi atas alat produksi

Penghapusan hak pribadi terhadap alat produksi adalah inti dari konsep yang dikemukakan oleh Karl Marx, yang menolak kepemilikan pribadi atas sarana produksi sebagai penyebab utama ketidakadilan dan penindasan terhadap kelas pekerja. Dalam sistem kapitalisme, alat produksi seperti tanah, mesin, dan modal dikuasai oleh sejumlah kecil pemilik modal, sedangkan buruh hanya memiliki kemampuan fisik yang harus mereka jual untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ketidakadilan dalam kepemilikan ini menciptakan hubungan kekuasaan yang tidak seimbang antara buruh dan pengusaha.

Dalam kasus PT Swadaya Indo Palma, kepemilikan pribadi terhadap alat produksi membuat buruh berada dalam posisi yang sepenuhnya tergantung pada perusahaan. Buruh tidak memiliki kontrol atas proses produksi maupun hasil yang dihasilkan. Semua keputusan sepenuhnya diambil oleh pemilik modal, termasuk dalam menentukan gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Situasi ini memperkuat dominasi kelas pemilik modal dan sekaligus melemahkan posisi tawar buruh dalam memperjuangkan hak-haknya.

3.3 Dampak Gerakan Serikat Buruh terhadap Pemenuhan Hak Upah Pekerja

Gerakan yang dilakukan oleh FSB NIKEUBA di PT Swadaya Indo Palma memiliki pengaruh yang besar terhadap pemenuhan hak upah para pekerja. Sebelum serikat pekerja aktif dalam melakukan advokasi dan negosiasi, para buruh biasanya menerima upah tanpa adanya kesempatan untuk mengungkapkan ketidakpuasan. Ketidakseimbangan ini menempatkan buruh dalam posisi yang lemah dan rentan terhadap praktik pengupahan yang tidak adil.

Namun, setelah serikat pekerja memperkuat perannya, terjadi perubahan dalam dinamika hubungan kerja antara buruh dan perusahaan. Serikat tersebut berhasil menciptakan ruang untuk berdialog melalui negosiasi bipartit dan membawa masalah upah ke forum tripartit dengan pemerintah. Ini membuat perusahaan tidak dapat lagi sepenuhnya menetapkan kebijakan upah secara sepihak.

Wawancara dilakukan bersama Bapak Hamdani selaku perwakilan dewan pengurus cabang (DPC), yang menyampaikan bahwa: dampak Gerakan buruh, Dampak lain yang muncul adalah bertambahnya kejelasan dalam sistem gaji. Perusahaan kini lebih cermat dalam menerapkan kebijakan gaji akibat adanya pengawasan dari serikat pekerja dan pemerintah. Dengan begitu, aksi serikat buruh tidak hanya memengaruhi jumlah gaji yang diterima.

“Jedi mekni adenye serikat buruh karena kami telah aktif memperhatike masalah geje, perusahaan menjadi lebih waspada. Kini, adenye kami juge pembayaran dilakukan dengan lebih tertib dan tidak gampang mengurangi geje begewe” Wawancara tanggal 27 Desember 2025 pukul 10.35)

Berdasarkan hasil wawancara itu, dapat disimpulkan bahwa keberadaan dan keterlibatan aktif serikat buruh, terutama FSB NIKEUBA, memberikan pengaruh positif terhadap sistem pendapatan di PT Swadaya Indo Palma. Kegiatan pengawalan isu gaji yang dilakukan oleh serikat mendorong perusahaan untuk lebih hati-hati dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan pengupahan. Hal ini dapat dilihat dari proses pembayaran gaji yang semakin teratur serta berkurangnya praktik pemotongan gaji yang dilakukan sepihak. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan dan pemantauan dari serikat buruh dapat meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap hak-hak pekerja, sekaligus memperbaiki hubungan kerja yang sebelumnya lebih dikuasai oleh perusahaan.



Gambar 1. Melakukan rapat Ke Emelia hotel Amazing By Palembang

(Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2025)

Gambar memperlihatkan aktivitas Ketua FSB NIKEUBA ketika melakukan rapat dan mendapatkan tentang perjuangan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak upah karyawan di PT Swadaya Indo Palma. Dalam kesempatan tersebut, Ketua DPC membagikan berbagai pengalaman serta langkah-langkah yang diambil serikat untuk menangani masalah pengupahan.

Pernyataan Ketua DPC yang mengatakan, “Sejak kami terlibat dalam memperjuangkan isu upah, perusahaan menjadi lebih waspada. Kini pembayaran dilakukan lebih rapi dan tidak sembarangan dalam memotong upah pekerja,” menunjukkan bahwa keberadaan serikat pekerja membawa dampak positif dalam sistem penggajian di PT Swadaya Indo Palma. Sebelum ada pengawasan dari serikat, perusahaan sering memiliki kebebasan untuk menetapkan kebijakan upah secara sepihak, termasuk melakukan pemotongan dan menunda pembayaran.

selanjutnya adapun wawancara yang di lakukan dengan Bapak hamdani selaku ketua pengurus cabang sebagian Bahwa:

"Secare keseluruhan belum sepenuhnya memenuhi standar. Masih terdapat pekerja yang mendapatkan geje di bawah UMK,. Di sebelah itu, terdapat jugs pemotongan yang menyebabkan gaji yang diterima lebih rendah dari yang sebarusnya"(Wawancara tanggal 27 Desember 2025 pukul 11.50)

Hal ini didukung oleh pernyataan dari Bapak Hamdani selaku pengurus buruh :

"Persoalan mengenai geje nihh mulai menjadi perhatian nian yang serius sejak tahun 2024. Semenjak itulah, biaya hidup meningkat, tetapi uji pendapatan buruh idek disesuaikan dengan wajar. Banyak urang begewe mulai merasake ketidakpuasan karena geje die tidek mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarganya".(Wawancara tanggal 27 Desember 2025 pukul 13.10)

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hamdani, jelas terlihat bahwa pernyataan tersebut mencerminkan diskusi mengenai peningkatan gaji sebagai bagian dari perjuangan kelas pekerja dalam sistem kapitalis. Dari sudut pandang Karl Marx, permintaan untuk kenaikan gaji bukan sekadar masalah ekonomi, tetapi juga merupakan bentuk perlawanan terhadap eksploitasi yang terjadi antara pekerja dan pemilik modal.

Marx menyatakan bahwa dalam sistem kapitalis, pekerja hanya mendapatkan sebagian kecil dari nilai hasil kerja mereka, sedangkan sisanya diambil oleh pemilik modal sebagai nilai lebih. Oleh karena itu, saat pekerja menuntut kenaikan gaji, mereka sebenarnya sedang berusaha untuk mendapatkan kembali sebagian dari nilai hasil kerja yang selama ini diambil oleh perusahaan.

Dampak positif bagi sosial ekonomi buruh dari perjuangan kenaikan upah tersebut antara lain:

1. **Meningkatnya daya beli buruh**, sehingga mereka mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, pendidikan, dan kesehatan.
2. **Berkurangnya tingkat ketergantungan buruh pada utang**, karena pendapatan lebih stabil dan layak.
3. **Meningkatnya rasa aman dan kepastian kerja**, karena sistem pengupahan menjadi lebih teratur dan transparan.
4. **Meningkatnya kesadaran kelas buruh**, di mana pekerja tidak lagi pasif, tetapi aktif memperjuangkan hak-haknya.
5. **Menguatnya posisi tawar buruh terhadap perusahaan**, sehingga relasi kerja menjadi lebih seimbang.

Perjuangan untuk mendapatkan kenaikan gaji yang dilakukan oleh FSB NIKEUBA telah memberikan pengaruh signifikan terhadap situasi ekonomi dan sosial para pekerja di PT Swadaya Indo Palma. Usaha untuk meningkatkan gaji yang dilakukan oleh serikat ini berperan dalam meningkatkan daya beli para pekerja, sehingga mereka semakin mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pendidikan anak, dan layanan kesehatan. Dengan pendapatan yang lebih baik, pekerja tidak lagi sepenuhnya tergantung pada utang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga beban ekonomi yang dihadapi rumah tangga dapat berkurang.

Selain itu, sistem pengupahan yang lebih teratur dan jelas memberikan rasa aman dan kepastian kerja bagi para pekerja. Mereka tidak lagi merasa cemas akan keterlambatan pembayaran atau pemotongan gaji yang dilakukan secara sepihak. Situasi ini juga meningkatkan kesadaran kelas di kalangan pekerja, di mana mereka mulai memahami posisi dan hak-hak mereka dalam struktur hubungan kerja. Para pekerja tidak lagi bersikap pasif, melainkan aktif menyuarakan tuntutan dan memperjuangkan hak-hak mereka melalui organisasi serikat. Seperti pernyataan dari bapak Hamdani selaku Ketua DPC bahwa:

"Bentuk tidakadilanye yang paling umum dirasake oleh urang begewe ialah geje yang idek sesuai dengan UMR, adanya pemotongan yang idek transparan, dan lambatnye dalam kenaikan. Di samping itu jugs, pekerja borongan dan harian kerap mengalami perlakuan yang tidak adil perihal gaji mereka lebih rendah padahal tanggung jawab kerja yang diemban same".(Wawancara tanggal 28 Desember 2025 pukul 09.10)

Gambar 2. proses dalam memperjuangan di pengupahan



Sumber : Peneliti 2025

Gambar di atas memperlihatkan kegiatan FSB NIKEUBA yang berkaitan dengan perjuangan untuk upah pekerja PT Swadaya Indo Palma. Dalam gambar tersebut tampak adanya pertemuan serta komunikasi antara pengurus serikat dan pihak-pihak yang relevan sebagai bagian dari usaha membela hak upah buruh. Kegiatan ini menandakan bahwa perjuangan serikat tidak hanya dilakukan melalui demonstrasi, tetapi juga melalui diskusi, koordinasi, dan proses formal dalam konteks hubungan industrial. mencerminkan pendekatan perjuangan yang terencana, mulai dari pengumpulan aspirasi buruh, penyusunan tuntutan, hingga penyampaian kepada perusahaan dan pemerintah. Ini menunjukkan bahwa serikat buruh berfungsi sebagai representasi kolektif buruh dalam memperjuangkan keadilan dalam masalah pengupahan. Dengan adanya proses ini, daya tawar buruh akan semakin meningkat karena tuntutan disampaikan tidak secara pribadi, tetapi melalui sebuah organisasi yang memiliki legitimasi dan kekuatan kolektif. Wawancara yang dilakukan dengan Bapak Hamdani menjelaskan tentang:

“Kami ade wacana beberape. Pertame, kami melakuke perundingan bipartit dengan pihak perusahaan. Kedua, jika tidak ada titik temu, kami membawa ke forum tripartit bersama dinas tenaga kerja” (Wawancara tanggal 28 Desember 2025 pukul 13 :20)

Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah upah layak yang diberikan oleh PT Swadaya indo palma (SIP) kepada buruh yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Upah Minimum Kabupaten (UMK) Banyuasin menunjukkan perkembangan positif dari tahun ke tahun. Di tahun 2024, UMK Banyuasin ditentukan sebesar Rp3.488.289, mengalami peningkatan sebesar Rp54.789a tau 1,6 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2025, UMK kembali naik menjadi Rp3. 715. 028, dengan persentase kenaikan yang lebih besar, yaitu 6,5 persen. Selain itu, Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Banyuasin untuk tahun 2025 juga ditetapkan sebesar Rp3. 789. 329, yang ditujukan untuk sektor-sektor tertentu dengan jenis pekerjaan yang lebih berat atau berisiko. Peningkatan ini mencerminkan upaya pemerintah daerah dalam menyesuaikan upah dengan kebutuhan hidup yang meningkat dan kondisi ekonomi para pekerja di Kabupaten Banyuasin.

Gambar 3. Proses Rapat dalam pengupahan tripartit



Sumber: Arsip FSB NIKEUBA

Mengenai hal ini peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Hamdani A.H dalam forum:

” Ye, kami nih melakuke beberape kali negosiasi dua arah dengan pihak manajemen PT Swadaya Indo Palma. Dalam negosiasi tersebut, kami jage mengajukan permintaan urang begewe terkait penyesuaian gejei sesuai dengan UMK dan mesesuaikan harga beli barang.

Sebagai hasilnya, perusahaan mulai memperbaiki metode pembayaran dan sepakat menaikkan upah melalui forum tripartite". (Wawancara tanggal 28 Desember 2025 pukul 14 :50)

Pernyataan itu mengindikasikan bahwa FSB NIKEUBA telah terlibat secara proaktif dalam dialog dua pihak dengan manajemen PT Swadaya Indo Palma untuk memperjuangkan penyesuaian gaji sesuai dengan UMK dan menghilangkan potongan yang tidak jelas. Hasil dari perundingan ini mendorong perusahaan untuk memperbaiki sistem pembayaran dan mencapai kesepakatan tentang kenaikan gaji melalui mekanisme tiga pihak, yang menunjukkan adanya kemajuan dalam pemenuhan hak upah para pekerja.

3.4 Faktor Pendukung Gerakan FSB NIKEUBA dalam Memperjuangkan Hak Upah

Gerakan FSB NIKEUBA dalam memperjuangkan hak-hak pekerja didorong oleh kuatnya rasa solidaritas di antara para buruh. Anggota serikat mengembangkan rasa kebersamaan dan kepentingan yang serupa untuk meningkatkan kesejahteraan. Solidaritas ini memberikan keberanian lebih bagi buruh untuk menyampaikan aspirasi mereka dan mendukung semua langkah yang diambil oleh serikat. Di samping itu, struktur organisasi FSB NIKEUBA yang teratur dan terkoordinasi menjadi elemen penting yang mendukung gerakan ini. Dengan adanya pengurus dari pusat hingga komisariat di setiap perusahaan, penyampaian informasi, pengumpulan aspirasi, dan pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat. Organisasi yang sistematis membuat gerakan serikat lebih terencana dan tidak acak. Faktor lain yang mendukung adalah meningkatnya kesadaran buruh mengenai hak-hak mereka. Melalui sosialisasi dan pembinaan yang dilakukan oleh serikat, buruh semakin menyadari bahwa upah minimum serta sistem pengupahan yang adil adalah hak yang dilindungi secara hukum. Kesadaran ini mendorong buruh untuk lebih aktif terlibat dalam perjuangan. FSB NIKEUBA juga mempunyai akses ke forum resmi seperti dialog bipartit dan tripartit yang melibatkan perusahaan dan pemerintah. Akses ini memungkinkan serikat untuk menyampaikan tuntutan secara resmi dan legal, sehingga perjuangan untuk hak upah tidak hanya dilakukan melalui demonstrasi, tetapi juga melalui cara-cara institusional yang diakui. yang di ungkap oleh sekretaris bapak Muhammad Quraini:

"Faktor utama yang kami dapat perjuangan kami nih ialah solidaritas buruh yang kuat. Selain itu juga, struktur organisasi FSB NIKEUBA sudah rapi dari pusat sampai komisariat di perusahaan. Kesadaran buruh juga semakin meningkat tentang hak-hak mereka, dan kami punya akses ke forum resmi seperti bipartit dan tripartit untuk menyampaikan tuntutan. ". (Wawancara tanggal 30 Desember 2025 pukul 09 :00)

a. Faktor Internal Organisasi Serikat Buruh

Faktor di dalam organisasi menjadi salah satu aspek penting untuk kesuksesan FSB NIKEUBA dalam membela hak upah para pekerja. Sistem organisasi yang terstruktur dengan baik, dari pusat hingga ke komisariat di tempat kerja, mendukung proses koordinasi yang efektif. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas antara ketua, sekretaris, dan pengurus lapangan, setiap masalah yang dihadapi pekerja bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan tertata.

Lebih jauh, kualitas kepemimpinan dalam serikat juga memperkuat upaya kolektif. Pengurus FSB NIKEUBA memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai isu-isu ketenagakerjaan, sehingga dapat merancang strategi yang sesuai untuk menghadapi perusahaan. Kepemimpinan yang proaktif dan responsif membuat pekerja merasa diwakili dan memiliki kepercayaan terhadap serikat.

b. Faktor Eksternal di Luar Organisasi Serikat

Faktor yang berasal dari luar organisasi serikat juga memainkan peran penting dalam keberhasilan usaha FSB NIKEUBA dalam memperjuangkan hak-hak pekerja terkait upah. Salah satu elemen kunci adalah adanya regulasi yang mengatur ketenagakerjaan, seperti penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan ketentuan pengupahan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Aturan ini menjadi landasan hukum yang kokoh bagi serikat untuk mendesak perusahaan agar memenuhi kewajiban pengupahan sesuai standar yang ditetapkan. Di samping itu, peran pemerintah daerah, terutama Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Pengupahan, juga berkontribusi sebagai pendukung. Melalui forum yang melibatkan tiga pihak, serikat buruh dapat secara resmi menyampaikan harapan dan keluhan para pekerja. Keterlibatan pemerintah sebagai perantara memberi tekanan tambahan pada perusahaan agar lebih menaati peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

3.5 Faktor Penghambat Gerakan FSB NIKEUBA dalam Memperjuangkan Hak Upah

Gerakan FSB NIKEUBA dalam memperjuangkan hak-hak pekerja menghadapi berbagai tantangan. Salah satu hambatan yang paling signifikan berasal dari sikap perusahaan yang fokus pada keuntungan. Dalam beberapa situasi, pimpinan perusahaan kurang bersedia bekerja sama dengan tuntutan serikat, sehingga proses negosiasi menjadi lambat dan tidak selalu mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi buruh.

Di samping itu, terdapat rasa takut di kalangan buruh untuk ikut serta dalam kegiatan serikat. Kekhawatiran terhadap kemungkinan dipindahkan, pengurangan jam kerja, atau bahkan pemutusan hubungan kerja membuat beberapa buruh memilih untuk tetap diam meskipun mereka mengalami ketidakadilan dalam hal upah. Keadaan ini mengurangi daya juang kolektif serikat. Faktor lainnya yang menghambat adalah minimnya pengawasan pemerintah dalam implementasi kebijakan pengupahan. Meskipun Upah Minimum Kota (UMK) telah ditetapkan, pengawasan di lapangan sering kali tidak optimal, sehingga pelanggaran masih terjadi tanpa adanya sanksi yang tegas. Hal ini membuat perusahaan merasa tidak sepenuhnya terikat untuk mematuhi peraturan yang ada. yang di ungkap oleh sekretaris bapak Muhammad Quraini:

“Hambatan yang paling besak ialah sikap perusahaan yang sering idak mau terbuka dan cenderung menunda-nunda tuntutan buruh. Selain itu, masih ada buruh yang takut bersuara karena khawatir akan tekanan atau PHK. Pengawasan dari pemerintah juga belum maksimal, sehingga pelanggaran upah masih sering terjadi padahal upah sudah di rapatkan.” (Wawancara tanggal 30 Desember 2025 pukul 11:00)

Gambar 4. Kunjungan tempat posko pengurus komisariat(PK)



Sumber: Peneliti 2025

Dalam momen itu, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Kasmin yang merupakan pengurus Komisariat FSB NIKEUBA. Saat ditanya tentang motivasi bergabung dengan FSB NIKEUBA, Bapak Kasmin menjelaskan bahwa pilihannya untuk bergabung dipicu oleh situasi pekerjaan dan gaji yang dianggap belum memadai. Wawancara dilakukan dengan Bapak Kasmin perwakilan Pengurus komisariat:

"Saya turut serta dalam FSB NIKEUBA karena ingin memperjuangkan hak-hak kami sebagai begawe, khususnya dalam hal gaji. Sebelumnya, kami sering merasa tidak adil, namun idak tahu kemano harus melapor. Dengan adanya serikat, kini kami jugo memiliki tempat untuk menyampaikan masalah dan berjuang demi kesejahteraan bersama" (Wawancara tanggal 31 Desember 2025 pukul 08:00)

Berdasarkan hasil percakapan dengan Bapak Kasmin, yang merupakan Pengurus Komisariat (PK) FSB NIKEUBA, dapat dipahami bahwa motivasi utamanya bergabung dengan serikat buruh adalah karena adanya ketidakadilan yang dialami oleh para pekerja, khususnya terkait masalah upah. Beliau menyatakan bahwa sebelumnya, ketika belum bergabung dengan FSB NIKEUBA, buruh sering kali merasakan ketidakpuasan namun tidak memiliki tempat untuk menyampaikan keluhan atau memperjuangkan hak-haknya.

FSB NIKEUBA berperan sebagai wadah perjuangan bagi kelas pekerja menghadapi dominasi perusahaan. Melalui negosiasi antara dua pihak, tiga pihak, dan advokasi, serikat pekerja berusaha mengecilkan ketidakadilan yang ada antara pekerja dan pemilik modal. Upaya ini sejalan dengan pandangan Marx bahwa organisasi buruh sangat penting untuk meningkatkan daya tawar kelas pekerja dalam sistem kapitalisme.

Aksi pekerja merupakan salah satu wujud nyata dari perjuangan bersama para pekerja untuk menangani ketidakadilan yang terjadi antara tenaga kerja dan pemilik modal. Dalam ranah hubungan industri, ketidakadilan sering kali terwujud dalam bentuk gaji yang tidak sesuai, jam kerja yang terlalu panjang, kurangnya perlindungan sosial, serta lemahnya perlindungan hak-hak dasar pekerja. Kondisi ini mendorong serikat pekerja untuk berperan aktif mewakili kepentingan buruh melalui berbagai strategi yang ditempuh, termasuk negosiasi antara dua pihak, tiga pihak, dan advokasi.

Negosiasi yang melibatkan dua pihak (bipartit) berlangsung langsung antara wakil serikat pekerja dan pengusaha. Dalam pertemuan ini, serikat pekerja berusaha menyampaikan tuntutan buruh dengan cara yang rasional dan terukur, seperti perbaikan dalam struktur upah, kepastian status kerja, serta peningkatan kesejahteraan. Proses bipartit menunjukkan upaya dialogis untuk meredakan konflik secara damai dan adil, dengan harapan mencapai kesepakatan yang memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

Jika negosiasi bipartit tidak membuahkan hasil, langkah berikutnya adalah negosiasi antara tiga pihak (tripartit). Dalam proses ini, pemerintah berperan sebagai mediator atau fasilitator yang menghubungkan kepentingan buruh dan pengusaha. Keterlibatan negara di forum ini menunjukkan fungsinya sebagai pengatur hubungan industrial serta pelindung hak-hak pekerja. Dengan pendekatan tripartit, serikat pekerja berusaha memperkuat posisi tawar buruh agar perbedaan kekuatan antara pekerja dan pemilik modal bisa dikurangi.

Di luar proses formal ini, advokasi menjadi alat yang sangat penting dalam perjuangan buruh. Advokasi dapat dilakukan tidak hanya melalui jalur hukum, seperti mengajukan keluhan ke dinas ketenagakerjaan atau menggugat di pengadilan hubungan industrial, tetapi juga dengan mobilisasi massa, kampanye publik, dan penyebaran informasi. Aksi unjuk rasa, mogok kerja, dan pernyataan sikap

merupakan bagian dari strategi advokasi untuk mendesak pengusaha maupun pemerintah agar lebih responsif terhadap tuntutan buruh.

Dengan demikian, aksi buruh tidak hanya dianggap sebagai bentuk perlawanan, tetapi juga sebagai wujud perjuangan sosial yang bertujuan mengurangi ketidakadilan struktural dalam hubungan kerja. Melalui negosiasi bipartit, tripartit, dan advokasi, serikat pekerja berusaha menciptakan hubungan industrial yang lebih seimbang, adil, dan manusiawi, serta menekankan peran buruh sebagai subjek aktif dalam interaksi ekonomi dan sosial..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gerakan federasi serikat buruh niaga, informatika, keuangan perbankan dan aneka industri (fsb nikeuba) dalam memperjuangkan hak upah pekerja di pt. swadaya indo palma dalam ranah industri, dapat diambil kesimpulan bahwa Pertama, gerakan Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan Perbankan, dan Aneka Industri (FSB NIKEUBA) dalam memperjuangkan hak upah pekerja di PT. Swadaya Indo Palma dilakukan melalui berbagai bentuk strategi perjuangan yang bersifat kolektif dan terorganisir. Gerakan tersebut diwujudkan melalui mekanisme perundingan bipartit antara serikat buruh dan pihak perusahaan, keterlibatan dalam forum tripartit yang melibatkan pemerintah daerah, pengusaha, dan serikat pekerja, serta kegiatan advokasi untuk menekan perusahaan agar memenuhi ketentuan pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, FSB NIKEUBA berperan sebagai wadah aspirasi pekerja untuk menyampaikan tuntutan terkait upah yang dinilai belum layak dan belum sepenuhnya sesuai dengan standar kebutuhan hidup. Meskipun upaya perjuangan telah dilakukan secara berkelanjutan, hasil yang dicapai belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat kesenjangan antara tuntutan pekerja dan kebijakan pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan.

Kedua, faktor pendukung dan faktor penghambat gerakan FSB NIKEUBA dalam memperjuangkan hak upah pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas perjuangan serikat buruh. Faktor pendukung utama meliputi adanya struktur organisasi serikat buruh yang jelas, solidaritas antaranggota serikat, serta ruang dialog yang disediakan melalui mekanisme perundingan formal seperti forum bipartit dan tripartit. Selain itu, keberadaan regulasi ketenagakerjaan juga menjadi dasar hukum bagi serikat buruh dalam menyuarkan tuntutan hak upah pekerja.

Namun demikian, perjuangan tersebut juga menghadapi berbagai faktor penghambat, antara lain lemahnya daya tawar pekerja terhadap pihak perusahaan, rendahnya partisipasi sebagian anggota serikat buruh dalam kegiatan organisasi, serta keterbatasan pengawasan dan intervensi dari pemerintah daerah dalam menegakkan kebijakan pengupahan. Kondisi perusahaan yang dijadikan alasan untuk menahan kenaikan upah serta ketimpangan relasi kekuasaan antara pekerja dan pengusaha turut memperlambat tercapainya tujuan perjuangan serikat buruh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gerakan FSB NIKEUBA merupakan bentuk perjuangan kolektif kelas pekerja dalam menuntut keadilan upah, namun masih menghadapi tantangan struktural dan institusional yang cukup kompleks.

5.SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah perlu memperkuat fungsinya sebagai pengatur dan penengah dalam hubungan industri, terutama dalam forum tripartit. Penerapan hukum ketenagakerjaan harus dilakukan secara tegas dan konsisten agar pelanggaran hak buruh tidak terulang. Selain itu, pemerintah juga diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan serta mempercepat penyelesaian konflik dalam hubungan kerja.

2. Bagi Pengusaha

Pengusaha diharapkan dapat menjalin hubungan kerja yang lebih partisipatif dan adil dengan para pekerja. Dialog terbuka dalam mekanisme bipartit seharusnya dimaksimalkan sebagai cara untuk menyelesaikan konflik, bukan sekadar sebuah formalitas. Pengusaha juga perlu menyadari bahwa kesejahteraan buruh merupakan investasi jangka panjang untuk keberlanjutan dan produktivitas perusahaan.

3. Bagi Serikat Pekerja

Serikat pekerja harus terus meningkatkan kemampuan organisasi, kualitas kepemimpinan, serta pemahaman anggota mengenai hukum ketenagakerjaan. Strategi perjuangan melalui negosiasi, advokasi, dan mobilisasi massa sebaiknya dilakukan secara terukur, solid, dan berbasis solusi, agar tuntutan buruh dapat diterima lebih luas oleh masyarakat dan pemangku kepentingan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat mendalami lebih jauh tentang efektivitas mekanisme bipartit dan tripartit dalam meredakan konflik hubungan industri, serta menganalisis dinamika aksi buruh dalam konteks sosial, politik, dan ekonomi yang lebih luas. Dengan begitu, kajian mengenai gerakan buruh dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan Ilmu Sosial dan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I. F., Ahrom, S., & Ayubbi, A. (2024). Kronik Gerakan Serikat Buruh di Indonesia : Peta dan Sejarah. 1(1), 1–24.
- Alfaris, M. R. (2024). Jurnal Sosial Humaniora (JSH). 1(2020), 165–175.
- Alston, P., & Suseno, F. M. (2008). Hukum Hak Asasi Manusia (HAM). Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 405.
- Amalia, A. R., Kirana, C. S., & Faradiba, D. (2023). Dinamika Perjuangan KSPI DALAM Menuntut Hak Kenaikan UMP Tahun 2022. 3, 51–62.
- Anjarsari, F. (2014). Strategi Perjuangan Buruh Kota Surabaya dalam Menuntut Kenaikan Upah Minimum 2013-2014. 1–10.
- Anwar, M. (2019). Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja. 6(13), 767–789.
- Asrul, F. R., Politik, M. I., & Diponegoro, U. (2024). Dinamika Gerakan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Pasca Orde Baru. 9(1), 71–77.
- Bagijo, H. E., & Kunci, K. (2021). Kewenangan Gubernur Menetapkan Upah Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Penetapan Ump Dan Umk Tahun 2021 Di Jawa Timur) 1, 1–20.
- Bahtiar, A., Isra, M., & Pasaribu, S. (2025). Analisis Kelemahan Organisasi Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota dan Keluarga. 1(3), 132–145.
- Bastian, Winard, I., Djatu, R., Fatmawati, & Dewi. (2018). Metoda Wawancara. Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data, October, 53–99.
- Bekasi, D. I. K. (2025). Studi Tentang Peranan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Dalam Memperjuangkan Hak Politik Pengupahan. 11.
- Bhagaskara, A., Herdiyansyah, M. I., Afandi, M., & Yoga, R. (2020). Kondisi penyerapan tenaga kerja akibat kenaikan upah minimum Conditions of employment due to the increase in minimum wages. 16(1), 157–166.
- Buruh, G., Indonesia, D., Analisis, D., Perjuangan, T., & Mark, K. (2019). Program Studi Sosiologi. 3(2), 36–49.
- City, I. N. B., & Surrounding, I. T. S. (n.d.). Membangun ketahanan pangan melalui inisiatif pangan lokal: studi kasus di kota bandung dan sekitarnya. 92–111.
- Doktor, M. G. (2014). Studi Kritis Ump DKI Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam Disertasi.
- Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2015). Kesenjangan Upah Gender (Gender Wage Gap) Pada Tenaga Kerja Terdidik Dan Tenaga Kerja Tidak Terdidik Di Pasar Kerja Indonesia Tahun 2009-2012.
- F Kurniawan, Zuhdan, M., Hendrawan, D., & Indahningrum, R. putri. (2020). Perjuangan Gerakan Buruh Tidak Sekedar Upah Melacak Perkembangan Isu Gerakan Buruh di Indonesia Pasca Reformasi. Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2507(1), 1–9
- Gunarto, H. (2011). Terhadap Harmonisasi Hubungan Industrial Pengusaha Dengan Pekerja (Studi Kasus di PT Fisco South Pacific Kabupaten Purwakarta).

- Karl, E., Pada, M., Di, B., & Surakarta, K. (2025). Marxisme Dan Buruh Indonesia Kontemporer Studi Dimensi Relevansi Dan Inrelevansi Pemikiran Sosial Ekonomi Karl Marx Pada Buruh Di Kota Surakarta. 1–26.
- Kasus, S., & Jawa, P. (2023). Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia Determinan Penanaman Modal : 5(1), 45–60.
- Kasus, S., Siantar, P., Sitorus, Y., Saragih, S. D., & Simamora, D. S. (2024). Interdisciplinary Explorations in Research Pengaruh Rancangan Acak Kelompok Lengkap (RAKL) Pada Pengaruh Harga Barang Dan Jasa. 2, 1455–1473.
- Larasayu, A. (2023). Peran gerakan buruh dalam memperjuangkan kesejahteraan upah di indonesia (kajian literatur gerakan serikat buruh independen). Peran Gerakan Buruh Dalam Memperjuangkan Kesejahteraan Upah Di Indonesia (Kajian Literatur Gerakan Serikat Buruh Independen), 1, 1–11.
- Mukhamad Fathoni, M. P. I. (2019). Teknik Pengumpulan Data Penelitian. In Jurnal Keperawatan (Issue July).
- Nilamsari, N. (2014). Wawancara. Wacana, 8(2), 177–1828.
- Pamungkas, S. (2016). Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt . Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu 2016 M / 1437 H.
- Permana, D. K. (2013). Pengaruh Upah Minimum Kabupaten / Kota , INVESTASI , Dan Bi Rate Terhadap.
- Pratiwi, I. (2020). Eksistensi Peran Serikat Buruh Dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum). 1(2), 38–50.
- Rahma, R. M., Fauzi, A. M., Swarizona, S., & Surabaya, U. N. (2022). Kesadaran dan Perjuangan Buruh Jawa Timur Dalam Menolak Upah Murah Di Era Pandemi. 8(September 1965), 93–103.
- Regina, R. (2021). Analisis Studi Kasus Krisis Komunikasi PT. Alpen Food Industry (Aice Ice Cream) Dan Serikat Buruh. 6(2), 149–166.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin. 17(33), 81–95.
- Rompas, W. Y., & Ruru, J. M. (2022). ISSN 2338 – 9613 JAP No. 114 Vol. VIII 2022. VIII(114), 29–36.
- Saputra, R. (2025). Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Diperusahaan. 4(1), 20–26.
- Saputra, R. H., Iqbal, Y., & Ramadhan, M. S. (2023). Gerakan KASBI dalam Menuntut Kenaikan UMP di Jakarta Tahun 2022. 2(2), 106–113.
- Sihombing, T. H., Sitanggang, L. P., & Silalahi, D. (2025). Economics and Digital Business Review Tinjauan Literatur: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja UKM di. 6(1), 673–684.
- Siti Nuraela. (2021). Pola Gerakan Politik Serikat Buruh Dalam Memperjuangkan Hak Buruh Di Kota Palembang (Studi Pada Dewan Pimpinan Cabang (Dpc) Federasi Serikat Buruh (Fsb) Niaga Informatika Keuangan Perbankan Dan Aneka Industri (Nikeuba) Konfederasi Serikat Buruh Seluruh In.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah. Journal Genta Mulia, 15(2), 79–91.
- Syahrizal Rafli Ferdian, L. F. (2025). Peran Strategis Serikat Pekerja Dalam Melindungi Hak Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dilingkungan Perusahaan. 2(5), 2087–2095.
- Syakur, A. (2015). Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir). 1–13.
- Widiyanto, A. A. (2018). Sosiologi reflektif. Sosiolo Refleksi, 12(1), 87–118.
- Widowati, I. (n.d.). Strategi Pengembangan Perusahaan Agroindustri (Studi Kasus PT Citra Rahardja Utama di Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman). <https://doi.org/10.18196/agr.1219>
- Winson, P., John, S., Hizkia, M., Hukum, F., & Tarumanagara, U. (2023). Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja. 7(2), 1599–1606.