
**PERAN BURUH DALAM KESEJAHTERAAN SOSIAL PERUSAHAAN PT.
SENGANG KHARISMA TEXTILE**

(Studi Kasus Kewajiban, Upah, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Kesejahteraan Buruh di PT. Senang Kharisma Textile, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Solo)

Arief Nurrahman Sejati

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sebelas Maret,
Surakarta

Email: ariefnurrahmans@gmail.com

Mahendra Wijaya

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sebelas Maret,
Surakarta

Email: mahendrawijaya_uns@yahoo.co.id

Received: 02-04-2015

Accepted: 20-05-2015

Online Published: 29-05-2015

Abstract

PT. Senang Kharisma Textile is one of companies that is the part of SRITEX GROUP. The purpose of this research is to measure how far the salary mechanism, social security, and the facility of social welfare in a company named PT. Senang Kharisma Textile. This research is examined by the theory of Eugene Schneider called theory of labour role, exploitation theory by Karl Marx, and the theory of exchange by George Homans. This Descriptive Qualitative Research uses a case study approach. The source of data collected from the informant used a purposive sampling technique. The data collecting was done by interviewing, observing and documentating. For the validity of the data was used source triangulation. While data analysis used interactive model.

The research result concludes that the company named PT. Senang Kharisma Textile creates social welfare to the labour by giving salary, social security, and a good welfare facility. The salary mechanism uses the minimum salary requirement of Karanganyar 2016. It has been structured. the company gives the salary protection. While the social security implemented in this company is *BPJS Ketenagakerjaan* and *BPJS Kesehatan*. For the welfare facility, the company provides canteen, polyclinic, transportation module, cooperative, etc. The enhancement of labour's productivity also must be followed by the enhancement of company's social welfare.

Keywords: Work Relations, Labour's Welfare, Company, labour productivity

A. Pendahuluan

Di Indonesia banyak sekali perusahaan industri tekstil swasta yang memperkerjakan ratusan hingga ribuan pekerja/buruh. Di dalam praktik hubungan industrial banyak sekali aspek yang harus dipenuhi dalam hak

dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk tercapainya taraf kesejahteraan sosial yang memuaskan. Buruh terbagi menjadi pekerja tetap, pekerja kontrak, dan pekerja outsourcing. Kewajiban seorang pekerja adalah bekerja dengan

sebaik mungkin sehingga produktivitasnya sesuai harapan pengusaha (perusahaan). Sebagai konsekuensinya, pengusaha berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Kesejahteraan pekerja adalah pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan buruh dapat diberikan baik dalam bentuk uang maupun bukan uang. Kesejahteraan dalam bentuk uang biasanya disebut upah. Sedangkan kesejahteraan bukan uang biasanya diwujudkan dalam bentuk lingkungan kerja yang menyenangkan, pelatihan dan pengembangan, serta terciptanya sistem hubungan industrial yang harmonis, kondusif dan dinamis. Bentuk kesejahteraan lainnya yang diberikan kepada buruh adalah jaminan sosial.

Upah merupakan komponen penting yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai timbal balik dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Pemberian upah ini harus berstandar layak agar para pekerja dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Namun di sisi lain, Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan dimaksudkan untuk mendorong

pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi. Pekerja/buruh yang berpenghasilan sangat rendah tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai.

Akhir-akhir ini sering terjadi pemogokan buruh di berbagai perusahaan di Indonesia. Pemogokan buruh itu sebetulnya bukan hal yang baru dalam sejarah gerakan perburuhan. Sebab, pada tahun 1920-an sudah sering terjadi, bahkan sebelumnya, pada tahun 1882. Dalam aksi pemogokan ini partisipan yang lebih besar adalah buruh kontrak dan buruh outsourcing. Meskipun buruh tetap ada yang berpartisipasi namun jumlah mereka terbilang lebih sedikit. Aksi-aksi (pemogokan kerja) yang dilakukan terdapat di banyak sekali titik-titik daerah di Indonesia yang diikuti hingga ratusan ribu buruh, contohnya; di kawasan industri Pulogadung, kawasan industri Manis Tangerang, kawasan Cileungsi Bogor, kawasan industri Semarang, kawasan industri Rungkut Sidoarjo, dan lain-lain. Hubungan kerja kontrak dan sistem kerja outsourcing sejatinya adalah sebuah praktek bisnis biasa. Namun di Indonesia dan banyak negara lainnya, praktek ini membawa efek fragmentatif, degradatif, diskriminatif dan eksploitatif terhadap buruh di tengah semakin lemahnya kompetensi, peran dan fungsi pengawasan oleh Disnakertrans dalam kerangka otonomi daerah tentu saja persoalan itu tidak berdiri sendiri. Situasi itu harus dipahami dalam kerangka hubungan industrial yang lebih luas dimana pemerintah menempatkan dirinya hanya sebagai

‘pembuat peraturan semata’ dan tidak mengambil tanggungjawab untuk melindungi rakyat. Efek yang timbul itu semakin terasa dalam situasi dimana tidak ada sistem jaminan sosial yang memadai di Indonesia.

Meskipun aksi-aksi pemogokan tersebut merupakan senjata yang ampuh, perlu dicatat bahwa besarnya penawaran tenaga kerja yang sangat besar dibandingkan dengan permintaannya juga sangat efektif untuk memperlemah posisi serikat buruh dalam memperjuangkan tuntutan. Karena itu, pemogokan atau gelar aksi-aksi protes lain, seperti unjuk rasa, menjadi kurang efektif kalau pasar tenaga kerja sangat kecil permintaannya sehingga buruh pengganti bisa diperoleh dengan mudah. Bagaimanapun, bila melihat realitas dari sisi struktur pasar tenaga kerja, besarnya surplus tenaga kerja itu telah secara alami membuat perjuangan buruh untuk meningkatkan upah menjadi tidak mudah, tanpa intervensi dari pemerintah berupa kebijakan afirmatif misalnya. Jangan sebaliknya, justru pemerintah melakukan kontrol atau kecurigaan berlebihan terhadap serikat buruh karena pertimbangan politis, mengingat jumlahnya yang sedemikian besar dan kenyataan nasibnya juga memprihatinkan (Sudjana, 2002 : 115).

Pekerja membutuhkan upah yang layak untuk bisa menghidupi keluarganya secara wajar. Tunjangan dan fasilitas kesejahteraan perusahaanpun juga ikut berperan penting untuk bisa membuat pekerja nyaman, senang, dan semangat bekerja. Sayangnya beberapa pemilik perusahaan hanya memandang upah, jaminan sosial, dan fasilitas

kesejahteraan sebagai beban pengeluaran yang mau tidak mau harus dibayarkan. Keyakinan seperti itulah yang terkadang membuat pengusaha mengesampingkan kewajibannya untuk memberikan kesejahteraan penuh pada buruhnya. Di Indonesia sering sekali didapati protes-protes buruh kepada perusahaan yang terbilang tidak habis-habis. Ini menunjukkan betapa masih kurangnya kesejahteraan pekerja/buruh di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskripsi kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus tunggal merupakan strategi penelitian yang lebih cocok dan memungkinkan dilakukan sebagai desain penelitian sosial bila pokok pertanyaannya berkenaan dengan *how* (bagaimana) dan *why* (kenapa) serta fokus penelitiannya terletak pada fenomena kontemporer (masa kini) di dalam konteks kehidupan nyata dengan ciri khas tertentu dan hanya pada satu lokasi yang memiliki karakteristik tertentu pula (Yin, 2000 : 1).

Fokusnya adalah penggambaran secara menyeluruh tentang bentuk, fungsi, dan makna ungkapan larangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bogdan dan Taylor (1975) dalam buku Moleong yang menyatakan “metodologi kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena merupakan penelitian yang tidak mengadakan perhitungan (Moleng, 2002:3).

Penelitian ini akan memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai peran buruh dan sejauh mana praktek kesejahteraan sosial buruh di Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile, Solo. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam studi kasus, yaitu buruh-buruh yang melakukan proses produksi di dalam perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pengusaha dan buruh/karyawan di Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile, Solo. Sedangkan yang menjadi sampel yaitu pemimpin perusahaan, buruh/karyawan tetap (6 orang), dan 6 orang karyawan tidak tetap di departement *weaving*. Dalam penelitian kualitatif, istilah sampel tidak lazim digunakan. Pasalnya, setiap subjek adalah informan yang akan dilihat sebagai kasus dalam suatu kejadian (event) tertentu (dan karenanya, pendekatan kualitatif menyebutnya sebagai kasus, atau informan). Dalam tulisan ini. Istilah sampel untuk sementara tetap dipakai dengan maksud untuk menunjukkan adanya sejumlah subjek sebagaimana yang digunakan di dalam penelitian kuantitatif. Pada teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan purposive sampling atau sampel bertujuan “teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Teknik ini bisa diartikan sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, asalkan tidak menyimpang dari ciri-ciri sampel yang ditetapkan (Sugiyono, 2009:85). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan maximum

variation sample untuk mewakili keseluruhan populasi dengan lebih dekat. Data yang hendak dikumpulkan antara lain adalah posisi peran buruh dan praktek kesejahteraan sosial buruh di PT. Senang Kharisma Textile. Pemberian pengupahan, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan buruh menjadi kunci utama dalam penelitian ini.

C. Hasil dan Pembahasan

Didalam perusahaan tekstil terdapat dua komponen utama yaitu pengusaha dan buruh/ karyawan. Didalam pekerjaan pasti muncul suatu hubungan industrial dengan ciri tertentu. Setiap perusahaan memiliki hubungan industrial yang berbeda-beda dengan perusahaan lainnya, misalkan di perusahaan badan pemerintahan dengan perusahaan swasta. Ada buruh yang merasa dirugikan dengan tidak mendapatkan hak sepenuhnya dari perjanjian kerja awal, ada juga buruh di perusahaan lain yang merasa kesejahteraannya sudah memuaskan. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha. Sejalan dengan prinsip kemitraan, besaran hak dan kewajiban ini harus seimbang. Hubungan kerja yang seimbang akan membuahkan lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan dinamis. Kalau hubungan kerja di suatu perusahaan sudah tidak seimbang, maka secara perlahan akan membuat kebangkrutan pada perusahaan itu sendiri. Kebangkrutan ini bisa diakibatkan dari turn over buruh yang tinggi, buruh yang produktivitasnya makin menurun, dan sebagainya.

perusahaan PT. Senang Kharisma Textile telah mampu menciptakan suasana kerja yang ‘menyenangkan’. Maksud ‘menyenangkan’ disini sudah tercipta lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan dinamis. Baik hubungan antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja buruh. Buruh pelaksana di perusahaan ini mengakui mereka betah bekerja disini, karyawan-karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama, mulai dari 6 tahun sampai diatas 25 tahun. Seluruh informan buruh mengatakan semua yang dicantumkan dalam perjanjian kerja awal mereka sudah sesuai dengan penerapan setelah mereka bekerja. Kebijakan-kebijakan perusahaan terhadap buruh juga sudah di implementasikan dengan baik. Buruh/ karyawan di sini terdapat dua macam yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Di dalam perusahaan buruh/ karyawan memiliki peran untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik. Kewajiban buruh meliputi; (1) Melakukan pekerjaan, (2) Mentaati peraturan pengusaha, (3) Meningkatkan produktivitas kerja, (4) Membayar ganti rugi/ denda. Hal utama yang dilakukan buruh adalah melakukan pekerjaan dan setiap bidang pekerjaan sudah ada Job desk, SOP, dan IK. Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile memiliki upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/ karyawannya. Pengupahan atau penggajian di sini sudah layak dan sesuai dengan ketentuan minimal pemerintah. Sesuai dengan pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003, “Bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang

memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan”. Layak disini berarti gaji dari karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup secara wajar.

Semua karyawan baik yang berstatus tetap maupun kontrak menerima gaji dengan periode bulanan. Gaji bisa diambil setiap tanggal satu di Atm masing-masing. Tidak ada yang menerima gaji harian maupun borongan pada karyawan training maupun supir truck. Selain itu Sritex Group sudah mendaftarkan karyawannya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. BPJS merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus untuk menyelenggarakan jaminan sosial di indonesia menurut Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang nomor 24 tahun 2011. Pada periode 2016 ini PT. Senang Kharisma Textile telah mendaftarkan 50% karyawannya baik tetap maupun kontrak ke BPJS Ketenagakerjaan dan baru 50% juga untuk BPJS Kesehatan. Ini masih memakan waktu untuk proses penyelesaian. Kenapa baru 50% karyawan yang didaftarkan ke BPJS Kesehatan karena sebagian karyawan yang lain itu telah terdaftar dalam jamkesmas, jamkesda, KIS, dan sebagainya. Untuk itu masih diperlukan waktu bagi pihak personalia melakukan pendataan. Dalam BPJS Ketenagakerjaan sendiri memiliki manfaat yang berbeda-beda sesuai programnya.

Terakhir adalah fasilitas kesejahteraan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh adalah pemberian fasilitas kerja yang menyenangkan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan

pengusaha diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dimaksud, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan buruh/karyawan dan kemampuan perusahaan. Pelaksanaan pemberian fasilitas kesejahteraan ini dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian pemberi fasilitas kesejahteraan ini sudah merupakan kewajiban normatif.

Untuk mengkaji pembahasan ini peneliti menggunakan beberapa teori diantaranya; (1) Teori Peran Buruh, (2) Teori Eksploitasi, dan (3) Teori pertukaran. Teori ini dipakai untuk menganalisis kewajiban dan hak buruh dalam hubungan industrial perusahaan PT. Senang Kharisma Textile. Buruh merupakan tenaga kerja operasional yang posisinya paling bawah dalam hirarkis perusahaan. Peran buruh berhubungan langsung dengan kondisi tempat kerja, perintah atasan, kesehatan keselamatan kerja, upah, jaminan sosial, status pekerjaan, waktu kerja, beban kerja, dan sebagainya. Peran buruh terbentuk oleh hubungan sosial yang berlangsung di tempat kerja.

Teknologi merupakan faktor penting yang membentuk pola hubungan antara buruh dengan pengelola perusahaan. Teknologi industri, ditandai dengan pembagian tugas yang baik dan mekanisasi. Dalam sistem ini buruh diberi tugas secara rutin dalam produksi. Sistem produksi menuntut buruh memasuki jenis hubungan sosial tertentu dengan atasan dan sesama buruh. Di perusahaan ini seluruh informan buruh mengakui di dalam lingkungan kerjanya sudah terbangun hubungan

sosial yang harmonis, kondusif, dan dinamis. Baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Buruh berada di lapisan bawah yang tidak memiliki wewenang untuk memimpin, tugasnya hanyalah melaksanakan perintah. Hubungan buruh dengan atasan hanya sebatas menerima perintah, menanyakan kejelasan perintah itu, dan memberikan informasi tentang pekerjaan. Pengaruh teknologi terhadap peran buruh di tempat kerja ditujukan untuk meningkatkan produktivitas. Posisi buruh di tempat kerja terkonsentrasi pada pelayanan teknologi produksi. Braverman (1974) memandang mesin merupakan alat kontrol terhadap pekerja. Mesin modern tercipta ketika peralatan atau pekerjaan diatur gerakannya oleh struktur mesin itu sendiri. Ketrampilan ditujukan untuk melayani mesin itu sendiri (pekerja di kontrol oleh mesin). Sehingga manajemen lebih mudah mengontrol mesin daripada tenaga kerja (Wijaya, 2012 : 89).

Buruh/ karyawan perusahaan mengakui produktivitas kerja yang mereka lakukan telah sebanding dengan hak-hak yang mereka terima. Ini terbukti dari masa kerja karyawan yang lama, turnover perusahaan rendah, dan tidak pernah ada perselisihan antar kedua belah pihak. Perusahaan juga meminimalisir tindakan eksploitatif terhadap karyawannya. Tidak ada kasus eksploitasi terhadap buruh/ karyawan tetap.

Eksploitasi didefinisikan sebagai tindakan menggunakan sumber daya atau tindakan memperlakukan orang secara tidak adil dalam rangka memperoleh manfaat dari usaha atau kerja mereka. Eksploitasi adalah

bagian penting dari ekonomi kapitalis. Eksploitasi pengusaha terhadap buruh tidak ditampakkan dengan 'paksaan', Tetapi lebih mengarah ke praktik nilai surplus yang secara sederhana lebih menguntungkan pengusaha. Disini buruh sangat membutuhkan gaji yang diberikan pengusaha. Karyawan mau atau tidak mau harus menuruti syarat-syarat yang ditawarkan pengusaha mulai dari jumlah target produksi dan syarat kualitas produk yang dihasilkan.

Marx meyakini sang pemilik modal hanya membayar karyawannya lebih sedikit dari nilai keuntungan yang dia dapat. Sudah jelas kalau keuntungan ini disimpan untuk dirinya sendiri. Nilai surplus didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai produk ketika dijual dan nilai unsur-unsur yang dihabiskan dalam pembentukan produksi itu. Pengusaha memajukan perusahaan dengan menghasilkan keuntungan yang lebih besar agar dapat menumpuk dan menanamkan modal lebih banyak. Berdasarkan pandangan Marx bahwa tenaga kerja adalah sumber nilai, para kapitalis terdorong untuk memperhebat eksploitasi kaum proletariat sehingga menimbulkan konflik kelas (Ritzer, 2012 : 102).

D. Kesimpulan

Kesejahteraan sosial merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup buruh. Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile mewujudkannya dalam bentuk pemberian upah, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan yang baik. Perusahaan ini merupakan salah satu dari banyaknya pabrik yang menyerap banyak tenaga kerja di wilayah Kabupaten Karanganyar. Produktivitas

buruh/ karyawan yang meningkat juga harus dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan sosial perusahaan.

1. Peran Buruh dalam Perusahaan

Buruh memiliki peran di dalam perusahaan untuk melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya dari pengusaha. Hak utama tersebut meliputi upah, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan. Dalam melakukan kewajiban kerja buruh tetap dan kontrak di PT. Senang Kharisma Textile telah melakukannya dengan baik. Baik dalam melakukan pekerjaan, mentaati peraturan pengusaha, dan peningkatan produktivitas. Hak yang diberikan pengusaha kepada buruh juga sudah terpenuhi dengan layak. Peran buruh berhubungan langsung dengan kondisi tempat kerja, perintah atasan, kesehatan keselamatan kerja, upah, jaminan sosial, status pekerjaan, waktu kerja, beban kerja, dan sebagainya. Peran buruh terbentuk oleh hubungan sosial yang berlangsung di tempat kerja mereka. Buruh di PT. Senang

Kharisma Textile juga diberikan ketrampilan kerja pada setiap bidangnya, ini diberikan pada waktu training dan retraining. Meskipun buruh memiliki posisi yang terendah dalam hirarkis perusahaan tetapi suara mereka tetap penting untuk membuat kebijakan perusahaan. Suara mereka dibutuhkan pada saat briefing dan rapat departement. Buruh juga diperbolehkan untuk ikut serta dalam organisasi serikat pekerja tingkat perusahaan. Setiap buruh tetap dan kontrak akan dihargai sesuai dengan kinerja mereka masing-masing. Saat produktivitas buruh tersebut baik maka ia akan mendapatkan premi produksi, premi penilaian, premi hadir, dan

lainnya. Di PT. Senang Kharisma Textile juga terdapat penghargaan yang dilakukan secara simbolik kepada karyawan yang berprestasi.

2. Pengupahan Buruh

Upah yang diberikan perusahaan kepada buruh dilakukan setiap sebulan sekali. Upah buruh perbulan ini bernilai diatas UMK Karanganyar tahun 2016. Perlindungan upah juga diberikan kepada buruh saat mereka berhalangan melakukan pekerjaan (dengan beberapa persyaratan yang telah disetujui). Kebijakan pengupahan juga telah terstruktur dengan baik dan perusahaan juga memberikan berbagai tunjangan kepada karyawannya seperti tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, tunjangan lembur, premi produksi, premi penilaian, dan premi hadir. Pengupahan yang dilakukan ini juga sesuai dengan produktivitas kerja tiap karyawan, jika karyawan tersebut lebih kompeten daripada karyawan yang lain maka dia akan mendapatkan nominal upah yang lebih. Upah buruh/karyawan merupakan sumber penghidupan utama bagi buruh dan keluarganya. Pemberian upah ini sudah dirasa layak oleh buruh karena dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga secara wajar.

3. Jaminan Sosial Buruh

Perusahaan memberikan perlindungan kepada buruh/karyawannya dengan dua program yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Program BPJS Ketenagakerjaan yang diselenggarakan adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Sedangkan program dari BPJS Kesehatan adalah jaminan kesehatan nasional. Jaminan sosial ini berfungsi

untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Perusahaan juga mengupayakan untuk mendaftarkan seluruh karyawan secepatnya. Untuk pembayaran iuran BPJS perusahaan membayar nilai yang lebih besar daripada buruh. Buruh menerima potongan kecil untuk iuran program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan tapi ini sangat sebanding dengan manfaat perlindungan yang mereka terima.

4. Fasilitas Kesejahteraan Buruh

PT. Senang Kharisma Textile memiliki berbagai fasilitas untuk upaya peningkatan kesejahteraan buruh/ karyawan. Pemberian fasilitas ini sudah diakui karyawan cukup menyenangkan. Perwujudan fasilitas tersebut berupa jatah makan di kantin, tempat beribadah (mushola dan masjid), sarana olahraga senam, perawatan kesehatan di poliklinik, 3 unit bus untuk antar jemput karyawan, pemberian pakaian seragam 2 setel, perlengkapan keselamatan kesehatan kerja, koperasi simpan pinjam karyawan, dan sarana rekreasi satu departement. Secara keseluruhan buruh sudah menilai baik atas fasilitas yang diberikan perusahaan, ini membuat mereka semakin betah di dalam lingkungan kerja. Peningkatan ini sangat terlihat saat PT. Senang Kharisma Textile telah tergabung ke dalam Sritex Group.

Daftar Pustaka

Sumber Buku:

Homans, George C. 1974. *Social behavioral: its elementary*

- forms*. Edisi revisi. New York : Harcourt Brace Jovanovich.
- J. Simanjutak, Payaman. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Marx, Karl. 1857-1858/1964. *Pre-capitalist economic formations*. Ed. Eric J. Hobsbawm. New York: International Publishers.
- Matthew B. Milles & A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI Press.
- Moleong ,Lexy J. 2002. *Meode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- P.Zamani, Oktav. 2011. *Pedoman Hubungan Industrial*, Jakarta Pusat : PPM.
- Ritzer, George. 2012. *Teori Sosiologi (Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salim, Agus. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Tiara Wacana.
- Sudjana, Eggi. 2002. *Buruh Menggugat*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutopo H.B. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Wijaya, Mahendra. 2012. *Pengantar Sosiologi Industri*. Surakarta : LPP - UNS Press.
- Sumber Peraturan Negara:
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 *Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian*. 30 Juni 2015. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 *Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua*. 12 Agustus 2015. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187. Jakarta
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 *Jaminan Kesehatan*. 29 februari 2016. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 42. Jakarta
- Sumber Jurnal:
Hendrastomo, Grendi. 2010. *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, Volume 16 Nomor 2. Diakses 16 November 2015.
- Novius, Andri. 2008. *Fenomena Kesejahteraan Buruh/Karyawan Perusahaan di Indonesia*, Vol. 2 No. 2 : 81 - 91. Diakses 16 November 2015.
- Sabarirajan, Meharajan, Arun. 2010. *A study on the various welfare measures and their impact on QWL provided by the Textile Mills with reference to Salem District, Tamil Nadu, India*, hal 15-24. Diakses 9 Desember 2015.
- Yashik, Mohammed. 2014. *A Study About The Labor Welfare And Social Security Measures In*

India, Volume 2. Nomor 8, hal 23-28. Diakses 9 Desember 2015.