

FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM MEWUJUDKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DAN BERKEADILAN

Oleh

Siti Mardiyah Ahmad
diyahahmad15@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana fungsi serikat pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. 2). Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat serikat pekerja dalam terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan empiris yaitu dengan menelaah aspek normatif dan mencari langsung pada instansi terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Serikat pekerja dalam melaksanakan fungsinya sebagai jembatan antara pekerja dan pengusaha belum tercapai dikarenakan masih ada serikat pekerja yang terbentuk bukan dengan sukarela atas keinginan dari pekerja, serikat pekerja cenderung terbentuk atas paksaan karena dibawah ketakutan dan ancaman terhadap kehilangan pekerjaan disamping itu juga sebagian pengurus serikat pekerja tidak profesional dibidangnya dan tidak memiliki kemampuan negosiasi. 2). Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis masih ada faktor penghambat yang sering terjadi karena perilaku pengusaha yang kurang menerima kehadiran serikat pekerja diperusahaan sebab dianggap momok, dan mayoritas keterampilan dan pendidikan pekerja rendah. Pendidikan yang rendah membuat kaum pekerja tidak siap masuk ke dalam media pergerakan pekerja.

Kata Kunci : serikat pekerja, Hubungan industrial, harmonis dan adil

A. PENDAHULUAN

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional kita adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan bekerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan bekerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang harus dipecahkan.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya

menyeluruh disemua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan keterampilan. Demikian pula kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, dan jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Pekerja/buruh adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan pekerja/buruh akan

mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi, yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila

Berdasarkan uraian diatas maka isu hukum penelitian berfokus pada belum berperannya serikat bekerja/serikat buruh dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial yaitu 1). Sejauh mana peran serikat pekerja dalam mencegah Perselisihan Hubungan Industrial pada perusahaan di Kota Makassar, 2) Faktor-faktor apakah yang menghambat serikat pekerja dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial pada perusahaan di Kota Makassar

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar dengan alasan bahwa di Kota Makassar termasuk daerah yang terbanyak kasus perselisihannya di bandingkan dengan daerah lainnya di Provinsi Sulawesi Selatan yang mengindikasikan bahwa di Kota Makassar Serikat Pekerja sudah berperan dalam mencegah terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui wawancara hakim atau dari panitera yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial.
- b. Data skunder, yaitu data yang diiperoleh dari literatur-lieteratur, dokumen resmi berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara dengan pihak pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Serta penelusuran data yang terkait dengan peran Serikat Pekerja serta proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan
- b. Wawancara dengan hakim peradilan Hubungan Industrial atau panitera Peradilan Hubungan Industrial tentang perselisihan Hubungan Industrial yang diputus oleh peradilan Hubungan Industrial dan penelusuran data perselisihan Hubungan Industrial yang

diputus oleh peradilan Hubungan Industrial

4. Analisis Data.

Setelah data-data yang berkaitan dengan proposal ini diperoleh dari data primer maupun skunder, selanjutnya diolah kemudian dianalisis. Dalam menganalisis data yang sudah terkumpul penulis menggunakan metode kualitatif selanjutnya disajikan secara diskriptif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Peran Serikat Pekerja dalam mencegah Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam suatu faktor produksi, buruh atau pekerja merupakan salah satu faktor yang penting selain pengusaha dan modal. Oleh karena itu dibentuklah wadah untuk membentuk aspirasi dari pekerja yaitu serikat pekerja. Pekerja dan serikat pekerja dalam suatu hubungan industrial mempunyai fungsi penting yaitu, menjalankan kewajibannya, serta membantu buruh atau pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Serikat pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai peran sebagai berikut :

- a. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota Serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan
- b. Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit
- c. Mewakili pekerja di Lembaga Bipartit
- d. Mewakili pekerja di Tim Perundingan untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama
- e. Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Latihan Kerja Dll.
- f. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan

- g. Membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial
- h. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota
- i. Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis
- j. Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk penyelesaian keluhan kesah pekerja maupun untuk penyempurnaan system kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Dari hasil data yang di dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar pada Tahun 2012-2014 pada table 1 (*terlampir*)

Dari keterangan diatas dapat kita simpulkan bahwa keinginan pekerja di Kota Makassar untuk membentuk suatu organisasi pekerja sangatlah kuat untuk membantu para pekerja dalam mempertahankan hak dan kewajiban dapat dilihat dari jumlah serikat pekerja yang terdaftar pada dinas tenaga kerja kota Makassar.

2. Faktor-faktor Penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial pada perusahaan di Kota Makassar

Perselisihan (*conflict*) merupakan gejala yang ada dalam masyarakat yang disebabkan oleh hal antara lain, adanya perbedaan kedudukan sosial ekonomi, perbedaan hak dan kepentingan serta kewajiban antara warga masyarakat demikian pula di dalam setiap masyarakat pasti akan dijumpai segolongan warga-warga yang pada dasarnya mempunyai pola perilaku yang menyimpang dari dari tata kelakuan yang umum digunakan di dalam masyarakat tersebut yang kesemuanya ini merupakan bagian dari suatu dinamika masyarakat. Jadi, suatu masyarakat tanpa konflik atau perselisihan merupakan masyarakat yang mati, atau hanya merupakan masyarakat berdasarkan angan-angan belaka. Walaupun demikian, tidak berarti bahwa perselisihan merupakan hal yang dianggap wajar sehingga dibiarkan terus berkembang.

Masing-masing disiplin ilmu memberikan kontribusinya untuk mengatasi dan menyelesaikan situasi yang kurang menguntungkan itu. Disilpin ilmu hukum bahkan menganggap penyelesaian

perselisihan merupakan fungsi kunci dan paling mendasar dari hukum.

Dari perspektif fungsi hukum, penyelesaian perselisihan merupakan suatu fenomena hukum yang lebih spesifik, sehingga perlu suatu metode pendekatan bersifat khusus pula. Sehubungan dengan hal tersebut umumnya pendekatan-pendekatan yang digunakan saat ini tidak terpusat pada aspek hukumnya saja, tetapi juga pada aspek lembaga dan cara-cara (prosedur dalam menangani berbagai perselisihan). Dengan pendekatan yang demikian maka beberapa persoalan yang tidak terelakkan untuk dikaji dan perlu mendapat perhatian khusus adalah mengenai aspek-aspek yang bersifat kelembagaan (institusi), prosedur dan proses, serta aturan (norma) hukum itu sendiri.

Secara substansi, perselisihan tampak dalam bentuknya yang beragam. Beberapa diantaranya bersifat formal tetapi juga ada yang bentuknya informal. Sebagian bersifat publik tetapi sebagian lagi menyangkut soal-soal privat atau bahkan menyatu dalam suatu bentuk perselisihan yang kompleks.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang NO. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN PENUTU

1. Kesimpulan

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- a. Serikat Pekerja dalam mencegah perselisihan hubungan industrial yaitu, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat serta memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja serta membantu pekerja dalam mempertahankan hak dan kewajibannya untuk kelangsungan hidup dan

kesejahteraan keluarganya ternyata tidak banyak berperan.

- b. Faktor-faktor yang menghambat serikat pekerja/serikat buruh dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial yaitu karena pembentukan serikat pekerja/sserikat buruh di perusahaan tidak dibentuk atas dasar sukarela dan inisiatif dari pekerja/buruh tetapi pembentukannya atas kehendak dan inisiatif pengusaha sendiri, sehingga mengakibatkan terjadinya banyak perselisihan, baik perselisihan PHK, perselisihan kepentingan, perselisihan hukum dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh

2. Saran

- a. Untuk mencegah terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial pada perusahaan hendaknya serikat pekerja/serikat buruh harus dibentuk atas dasar inisiatif pekerja/buruh yang dilakukan secara demokratis sehingga pekerja/buruh dapat terlindungi hak-haknya dan serikat pekerja/serikat buruh dapat melaksanakan fungsinya sebagai penyalur aspirasi pekerja/buruh serta dapat mencegah dan menyelesaikan konflik atau perselisihan yang ada di perusahaan sehingga pekerja/buruh dapat bekerja dengan tenang dan meningkatkan produktifitasnya sehingga pengusaha dapat meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja serta keluarganya.
- b. Rekomendasi dari hasil penelitian ini :
 - 1). Bagi pengusaha, hendaknya melaksanakan hak-hak normatif pekerja dan benar-benar terutama hak tentang upah dan uang pesangon yang sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.
 - 2). Bagi serikat pekerja, hendaknya menjaga komunikasi yang baik dengan pekerja dan pengusaha. Dan hendaknya pengurus serikat pekerja juga tidak megabaikan fungsi dari serikat pekerja.
 - 3). Bagi pekerja, baiknya para pekerja mengoptimalkan kinerja, dan selalu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Dengan cara yaitu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, serikat pekerja maupun instansi terkait.
 - 4). Bagi pemerintah, hendaknya para anggota DPR

melaksanakan pengawasan pelaksanaan terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Indeks Permata Puri Media, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Anonim, 1997, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industri Pancasila (H.I.P) dengan Petunjuk Operasional*, Yayasan Tripartit Nasional Bekerjasama dengan Bukit Sura Mitra Graika.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Djumaldji, X, 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- G.Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta
- Imam Supomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- _____, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Payaman Simanjuntak, 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sendjun H Manulang 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta .
- Soerjono Soekanto, 1983, *Beberapa Pemahaman Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Indonesia*, UI-Press, Jakarta.
- Ugo, 2001, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Graika, Jakarta.
- Zaeni Asyaadie, 2007, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- _____. 2009, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lampiran

Tabel.1. Jumlah Serikat Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2012-2014

No	Tahun	Jumlah Serikat Pekerja/buruh	Jumlah Anngota
1	2012	25	1.031
2	2013	27	1.208
3	2014	6	186
Jumlah		58	2.425

sumber : data Dinas Tenaga kerja Kota Makassar