

HAMBATAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Fitriyah¹

Rakha Gusti Wardhana²

ABSTRAK

Meskipun Serikat Pekerja dapat membantu anggotanya dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan hubungan industrial namun masih memakan waktu yang lama karena kurangnya kemampuan Serikat Pekerja dalam melakukan perundingan dengan pihak perusahaan. Hal ini terlihat dalam proses penyelesaian masalah PHK dan status kerja di PT X yang membutuhkan waktu 4 tahun (2013-2016) untuk dapat mencapai kesepakatan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hambatan yang dihadapi Serikat Pekerja dalam melakukan perundingan serta upaya yang dilakukannya untuk mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pemilihan informan purposive sampling serta pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan yang dihadapi oleh Serikat Pekerja dalam melakukan perundingan dengan perusahaan berasal dari internal Serikat Pekerja dan dari perusahaan. Hambatan dari Serikat Pekerja adalah belum maksimalnya fungsi dan struktur Serikat Pekerja, kurangnya pemahaman dan kapasitas pengurus dalam menggunakan strategi perundingan, kurangnya motivasi pengurus untuk menyelesaikan permasalahan pekerja, adanya perbedaan penafsiran diantara pengurus terkait dengan materi perundingan dan tidak adanya dukungan dari pekerja terhadap Serikat Pekerja. Hambatan dari perusahaan antara lain dilakukannya PHK terhadap pengurus SP dan anggota SP, memberikan ancaman PHK kepada pekerja jika terlibat dalam aksi mogok. Upaya yang dilakukan Serikat Pekerja untuk mengatasi hambatan tersebut adalah membentuk tim perunding yang solid dan kuat, dan mengikutsertakan tim perunding dalam pelatihan negosiasi yang dilakukan oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia.

ABSTRACT

Although labore unions can help their members in solving problems related to industrial relations, it still takes a long time due to the lack of it's ability to negotiate with companies. This can be seen in the process of resolving layoffs and work status at PT X which took 4 years, from 2013 to 2016 to reach an agreement. This research aims to describe the obstacles faced by labor unions in conducting negotiations and the efforts they have made to improve their capabilities. This research is a qualitative descriptive study and using purposive sampling techniques to selected the informant and data collection is done through in-depth interviews and literature studies. The results showed that the obstacles faced by labor unions in conducting negotiations with companies came from internal and from the company. Internal barriers are not yet the maximum function and structure of LaborUnions, lack of understanding and capacity in using bargaining strategies, lack of motivation to solve workers' problems, there are differences in interpretation among management related to negotiating material, lack of support from workers. Obstacles from the company include laying off workers and threatening workers who participated in strikes. The efforts made by the union to overcome these obstacles are forming a solid and strong negotiating team, following negotiation training conducted by the Federation of Indonesian Metal Trade Unions.

Key Word: Labor union, industrial relation, collective bargaining

¹ Staf pengajar dan peneliti Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP UI

² Lulusan Program Sarjana Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP UI

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia ditandai dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi termasuk kebutuhan dasar untuk dapat mencapai kesejahteraan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan khususnya kebutuhan dasar adalah dengan bekerja agar memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sehingga tercapai kepuasan kerja. Pentingnya memperhatikan kesejahteraan pekerja juga menjadi kajian dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial sebagaimana dijelaskan oleh Zastrow (1996) dan Csiernik (2005) bahwa dalam dunia kerja juga terdapat masalah-masalah yang dapat mempengaruhi *well being* pekerja antara lain upah rendah, tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir serta tidak adanya keamanan kerja (*job security*) karena tidak ada status kerja yang jelas.

Dalam dunia kerja terdapat 2 pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja. Kedua pihak ini diharapkan dapat membangun hubungan industrial yang harmonis agar proses produksi dapat berjalan dengan baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan (Simanjuntak, 2009). Hubungan Industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam sistem produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha dan asosiasi pengusaha, pekerja/buruh dan Serikat Pekerja serta pemerintah dan pengadilan industrial yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan

perselisihan industrial (Stone, 2002). Dalam hubungan industrial tersebut terdapat kesepakatan yang secara garis besar mengatur hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, durasi kerja, tanggung jawab pekerja dalam proses produksi, serta upah yang diterima oleh pekerja. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama. Keberadaan serta implementasi perjanjian kerja tersebut menjadi sangat penting bagi pekerja untuk mencapai kesejahteraan. Dengan adanya Perjanjian Kerja ini menunjukkan bahwa hubungan industrial menganut prinsip hubungan yang saling menguntungkan serta dapat meningkatkan kesejahteraan. (Lim, Holley, Jennings, dan Wolters, 2012).

Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha tidaklah selalu berjalan harmonis karena adanya perbedaan dalam posisi tawar. Pihak pengusaha sebagai pengelola faktor produksi mempunyai kepentingan untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya sedangkan pekerja sebagai bagian dari faktor produksi akan menjual tenaga atau kemampuannya untuk mendapatkan upah yang layak agar dapat memenuhi kebutuhannya (Batubara, 2008). Namun demikian posisi tawar dari pekerja lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha sehingga pekerja sangat rentan untuk diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Bentuk ketidakadilan yang seringkali dialami oleh pekerja adalah rendahnya upah yang diterima, tidak adanya jaminan sosial, tidak tersedianya lingkungan kerja yang aman dan lain sebagainya. Disamping itu pekerja juga rentan terhadap

Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan dan tanpa kompensasi. Hal ini nampaknya yang menyebabkan pemenuhan kesejahteraan pekerja masih belum tercapai.

Dalam upaya mengatasi problematika yang kerap terjadi dalam hubungan industrial, Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Bab 10 yang memuat hak pekerja sebagai berikut :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Poin-poin UU No. 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwasanya upaya perlindungan hak dan kewenangan pekerja dalam mengusahakan kesejahteraan pekerja telah dijamin oleh negara, dimana peraturan perundang-undangan tersebut juga menjamin bahwasanya hak-hak pekerja wajib disepakati dalam bentuk perjanjian kerja dalam masing-masing hubungan industrial di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pemaparan dari Simajuntak (2009), yang menjelaskan bahwa hubungan industrial menganut prinsip hubungan yang saling menguntungkan serta dapat meningkatkan kesejahteraan. Perusahaan sebagai pelaku dalam hubungan industrial wajib menaati Undang-Undang tersebut dengan menjalankan perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja

agar tercipta hubungan industrial yang berkeadilan.

Namun upaya untuk menjalankan peraturan perundang-undangan tersebut belum dapat dimaksimalkan oleh pelaku hubungan industrial. Sebagai gambaran menurut data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Praditya, 2017, pgf. 6) hingga triwulan tahun 2017 terdapat 9.413 kasus pelanggaran yang meliputi pelanggaran terhadap hak upah, tunjangan hari raya, pelanggaran PKB, pelanggaran atas keputusan mediasi hingga Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial/PPHI. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa implementasi dari peraturan perundang-undangan tersebut masih belum dapat berjalan dengan baik karena masih banyaknya perbedaan pendapat antara perusahaan dengan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja masih rentan menghadapi berbagai permasalahan sehingga berimbas pada ketidakpuasan dari pekerja.

Dalam hubungan industrial, terdapat komponen Serikat Pekerja (SP) yang merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja/buruh dalam perusahaan yang bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Stone, 2002). Dalam menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dalam hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga menjamin keberadaan Serikat Pekerja yang menjadi sarana dalam

rangka memperjuangkan kepentingan pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Dengan demikian keberadaan SP merupakan sarana untuk menaikkan posisi tawar pekerja yang tercermin dalam bagaimana SP ikut serta dalam membangun hubungan industrial. Mills (1994) juga mengungkapkan bahwasanya SP/*union* menjadi perangkat bagi pekerja dalam menuntut perusahaan untuk menyediakan kondisi kerja yang baik dan upah yang layak dalam *Colective Bargaining Agreement (CBA)*. Dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwasanya SP mempunyai kedudukan yang penting bagi keberadaan *well-being* pekerja dalam hubungan industrial dan pelaksanaannya telah diatur oleh Undang-Undang.

Upaya SP dalam melakukan tuntutan kepada pihak perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik serta membayarkan upah yang layak seringkali menemui jalan buntu dan berakhir dengan perselisihan. Menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004 perselisihan hubungan industrial mencakup: (1) Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; (2) Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; (3) Pengakhiran hubungan kerja dan (4) Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh

dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban.

Menurut Ditjen PHI (2017), sepanjang tahun 2016 kasus perselisihan hubungan industrial mencapai 1.320 perselisihan, yang didalamnya terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga tidak selesainya perselisihan hubungan industrial yang berimplikasi pada aksi mogok kerja (Tren, 2017, pgf 1). Budd (2005) mengemukakan bahwa pemogokan merupakan bentuk ekspresi dari protes dan ketidakpuasan, namun juga seringkali menjadi alat untuk menekan manajemen dengan meningkatkan biaya ketidaksetujuan perusahaan yang berimplikasi pada berkurangnya keuntungan perusahaan ketika pemogokan terjadi. Dalam hal ini, keberadaan mogok kerja, aksi demonstrasi, serta pemutusan hubungan kerja, tentu dapat menjadi indikator tingginya angka perselisihan hubungan industrial yang berawal dari ketidakpuasan para pekerja.

Penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan melalui perundingan antara SP dengan pengusaha seringkali membutuhkan waktu yang panjang dan bahkan ada yang mencapai waktu lebih dari 1 tahun untuk mencapai kesepakatan dari kedua belah pihak sehingga menimbulkan kondisi kerja yang tidak aman. Lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan industrial karena adanya kendala-kendala baik yang berasal dari Serikat Pekerja maupun dari Perusahaan itu sendiri. Berdasarkan kenyataan di atas, penting diketahui tentang hal-hal yang menjadi kendala SP dalam proses penyelesaian

perselisihan hubungan industrial dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk dapat menggambarkan hambatan yang dihadapi SP dalam proses penyelesaian perselisihan industrial dan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Pendekatan kualitatif digunakan karena menurut Strauss dan Corbin dalam Creswell, J. (2003) secara umum dapat digunakan untuk penelitian mengenai kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, aktivitas sosial, dan lain-lain. Sedangkan penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena menurut (Neuman 2014, h 38-39) dapat menjelaskan arti yang mencakup gambaran dan situasi yang spesifik, konteks sosial, serta hubungan yang ada didalamnya dari suatu objek penelitian, dengan hasil data yang mendalam dan rinci.

Penelitian ini dilakukan di PT X yang berlokasi di kawasan industri Pulogadung dengan isu perselisihan tentang tuntutan dihilangkannya pemborongan pekerjaan pada salah satu divisi operasional. Serikat Pekerja yang mewakili pekerja tersebut telah melakukan perundingan bipartit (perundingan yang hanya melibatkan pihak perusahaan dan Serikat Pekerja) sejak tahun 2013 namun baru mencapai kesepakatan pada tahun 2016 setelah melalui berbagai upaya termasuk aksi mogok kerja yang juga diikuti oleh pekerja yang bermasalah. Berdasarkan data tahun 2018 dari Federasi Serikat Pekerja Metal

Indonesia (FSPMI), Serikat Pekerja pada perusahaan X merupakan SP yang mengalami proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan dinamika yang panjang namun telah berhasil mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk dengan diratifikasinya perjanjian bersama yang mengakomodasi kepentingan serikat pekerja pada tahun 2016.

Informan dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *purposif sampling* (Neuman 2014, h 273-274). Dengan demikian yang menjadi informan adalah (1) pengurus sekretariat SP PT X yang terlibat aktif dalam setiap tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari periode 2013 hingga periode 2016; (2) Pengurus Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia DKI Jakarta yang memberikan masukan dan saran bagi SP PT X; (3) Pekerja yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial; (4) General Manajer PT X yang mewakili pihak perusahaan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan wawancara mendalam.

HASIL

Hambatan yang dihadapi oleh SP PT X dalam melaksanakan penyelesaian masalah hubungan industrial yang terkait dengan status pekerja borongan tidak dapat dipisahkan dari proses penyelesaian sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Dengan demikian untuk dapat lebih memahami hambatan SP dalam menyelesaikan perselisihan industrial akan

dijelaskan proses perundingan sejak tahun 2013-2016.

Tahun 2013

Pada tahun ini SP PT X baru berdiri dan berupaya untuk menjalankan fungsi advokasi yaitu menampung aspirasi, keluhan maupun permasalahan dari para pekerja dan kemudian membantu pekerja untuk menyelesaikannya dengan menyuarakan kepada pihak manajemen perusahaan. Untuk itu kemudian SP PT X melakukan pendataan keluhan pekerja pada semua divisi sehingga diperoleh sejumlah permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan pada pekerja. Permasalahan yang berhasil diidentifikasi oleh SP adalah masalah pekerjaan borongan, status kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dihadapi oleh pekerja pada salah satu lini produksi PT X, jaminan sosial tenaga kerja, upah yang tidak memperhatikan masa kerja, cuti haid, aturan shift serta masalah yang terkait dengan fasilitas seperti musholla.

Dari sejumlah permasalahan yang berhasil dijaring kemudian dilakukan pengkajian dan analisa dan selanjutnya SP menentukan bahwa masalah status dan upah pekerjaan borongan pada salah satu divisi dipandang penting untuk diselesaikan karena melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini juga dikonsultasikan dengan pengurus cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia terkait dengan sikap dan langkah yang harus diambil sesuai dengan pengkajian dan analisa yang telah dilakukan. Dari hasil pengkajian, analisa serta konsultasi kemudian disimpulkan bahwa isu tersebut menjadi

permasalahan karena telah menyalahi aturan Perundang-undangan yang menyebutkan bahwa sifat pekerjaan yang tetap ketika melewati masa menjadi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) wajib mengangkat status pekerja tersebut menjadi karyawan tetap atau karyawan dengan masa kerja tidak tertentu/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Dengan demikian perselisihan status kerja ini merupakan perselisihan yang sifatnya normatif karena adanya pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ini mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang berimplikasi pada (1) upah yang diterima pekerja mengingat tidak ada perbedaan antara pekerja yang sudah lama dengan pekerja yang baru dan juga upah yang diterima oleh pekerjaan borongan tidak berdasarkan borongan namun dibayarkan harian (2) pekerja borongan juga memiliki kontrak serta tidak memperoleh tunjangan.

Serikat Pekerja kemudian menentukan bahwa permasalahan yang akan diperjuangkan adalah pekerja borongan dan pekerja yang sudah lama berstatus PKWT dapat diangkat sebagai PKWTT. Hal ini kemudian disampaikan kepada pihak perusahaan namun terjadi perbedaan pendapat terkait status kerja pemborongan pekerjaan sehingga kemudian menjadi isu perselisihan industrial yang diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit antara SP dan manajemen perusahaan.

Sebagai upaya agar perundingan dapat berjalan dengan efektif, SP membentuk tim yang telah disepakati melalui rapat pengurus. Tim ini terdiri dari 3 kelompok yaitu:

1. Koordinator lapangan pada setiap lini produksi yang bertugas untuk mengumpulkan data dari pekerja yang menghadapi masalah serta melakukan komunikasi dengan pekerja yang bersangkutan untuk mendapatkan fakta-fakta.
2. Tim yang bertugas untuk melakukan pengkajian dan analisa berdasarkan data-data yang diperoleh dari koordinator lapangan untuk kemudian menentukan jenis permasalahan pekerja.
3. Tim perunding yang bertugas untuk melakukan persiapan hingga melaksanakan perundingan.

Tim ini selama tahun 2013 telah melakukan perundingan sebanyak 3 kali dan lobby hingga 7 kali dan dilanjutkan dengan mengirimkan surat kepada pihak manajemen perusahaan terkait dengan persoalan tersebut sebanyak 2 kali namun juga tidak mencapai kesepakatan sehingga mendorong SP untuk melaporkan kepada pengawas ketenagakerjaan pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Sudin kemudian melakukan sidak ke perusahaan untuk mengkonfirmasi pelaporan yang dilakukan oleh SP dan kemudian memberikan nota rekomendasi yang memiliki dasar hukum bagi SP untuk mengajukan tuntutan kepada pihak perusahaan.

Dalam proses berjalannya perundingan pada tahun ini pihak SP mengajukan semua permasalahan namun tuntutan yang di tanggapi oleh perusahaan (setelah ada nota rekomendasi dari Sudin) hanyalah status kerja pekerja yaitu dari PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), sedangkan status pekerja borongan

tetap belum terselesaikan. SP juga menyadari bahwa poin yang diajukan memang poin PKWT secara umum (pasal 59 UU Ketenagakerjaan) dan tidak fokus pada pasal yang membahas borongan (pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan). Hal ini memperlihatkan bahwa SP ketika mengajukan tuntutan ke pihak perusahaan belum dapat memisahkan persoalan PKWT dengan pekerja borongan sehingga mempengaruhi proses perundingan. Disamping itu kendala lain yang juga dihadapi adalah SP belum melakukan pembagian peran dengan baik sehingga semua kelompok turut hadir dalam proses perundingan. Disamping itu tim perunding sendiri juga belum dapat menggunakan strategi yang tepat karena masih dalam tahap pembelajaran mengenai negosiasi.

Tahun 2014

Pada tahun ini SP menghadapi permasalahan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan kepada 3 orang pengurus dan 1 orang anggota SP. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian perselisihan terkait dengan isu pekerjaan borongan dihentikan sementara dan pengurus memutuskan untuk menyelesaikan perselisihan terkait dengan PHK. Untuk itu kemudian dilakukan upaya perundingan beberapa kali dengan pihak manajemen perusahaan dan diperoleh kesepakatan untuk mempekerjakan kembali mereka yang di PHK. Setelah kasus PHK dapat diselesaikan kemudian pihak SP kembali melakukan perundingan terkait dengan pekerjaan borongan sebanyak 5 kali namun belum juga mencapai kesepakatan.

Tahun 2015

Pada tahun ini kembali dilakukan perundingan sebanyak 5 kali namun juga belum mencapai kesepakatan karena perundingan yang dilakukan masih terbatas hanya mengupayakan pertimbangan sikap dari manajemen melalui lobi-lobi sehingga belum ada fokus yang dapat menggiring pada negosiasi dan pihak SP juga belum fokus pada persoalan pekerja borongan. Namun demikian pengurus SP mulai menyadari bahwa upaya penyelesaian perselisihan industrial terkait dengan pekerjaan borongan telah memakan waktu lama karena terkendala oleh kapasitas dan kemauan tim perunding untuk hanya fokus pada isu yang paling penting. Untuk itu kemudian mereka melakukan perubahan yaitu dengan membatasi jumlah pengurus yang diperkenankan untuk masuk ke ruang perundingan dan yang diperkenankan hanyalah yang memahami permasalahan secara detail sehingga dapat fokus pada inti perundingan. Demikian pula pada akhir tahun 2015 SP menetapkan bahwa pada tahun 2016 mereka akan memfokuskan hanya pada permasalahan terkait dengan upah, tunjangan dan pekerjaan borongan. Tim perunding pada tahun ini juga dimaksimalkan dengan melakukan penguatan internal pada masing-masing tim agar terus dapat mengupayakan perundingan bipartit. Hal ini karena sejak tahun 2013, 2014 anggota pengurus SP sering berganti-ganti dan banyak pula yang tidak aktif. Pengurus memberikan motivasi dan pemahaman akan pentingnya memahami hukum ketenagakerjaan serta peran SP dalam membantu

menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.

Tahun 2016

Pada tahun ini tim perunding telah memiliki kemampuan yang lebih baik setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan konsultasi yang diselenggarakan oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia. Perundingan dilakukan sebanyak 3 kali namun belum juga mencapai kesepakatan dengan pihak perusahaan. Ketika perundingan berlangsung, pengurus SP akan berbagi peran dan hanya fokus pada 1 poin saja karena penyelesaian hukumnya juga berbeda-beda.

Terkait dengan pekerjaan borongan, tim perunding mengingatkan manajemen perusahaan terkait dengan peraturan UU yang melarang pemborongan pekerjaan dan jika terjadi pelanggaran maka akan ada sanksinya. Pada awalnya perusahaan menyangkal adanya pekerjaan borongan dan untuk itu koordinator lapangan akan mempersiapkan bukti-bukti terkait dengan sistem kerja dan kemudian menyampaikan kepada tim perunding untuk mematahkan argumen manajemen. Namun setelah diadakan perundingan beberapa kali, pihak perusahaan juga tetap mengabaikan tuntutan tersebut sehingga SP kembali melaporkannya ke Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang permasalahan pekerja borongan yang terkait dengan pasal 65 dan 66 pada Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013.

Sudin setelah menerima laporan dari SP kemudian melakukan kunjungan lapangan dan

membuat nota yang disampaikan kepada perusahaan yang menegaskan bahwa dengan melihat bisnis utama dari perusahaan maka perusahaan tidak diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan borongan. Nota dari sudin ini kemudian digunakan oleh pihak SP sebagai landasan untuk meminta manajemen agar mengakomodasi tuntutan mereka namun pihak perusahaan belum juga merespon tuntutan tersebut. Hal ini kemudian mendorong SP untuk menekan perusahaan dengan mengancam akan melakukan mogok kerja dan ini membuat pihak manajemen kemudian mengakomodasi poin perselisihan terkait upah dan THR bagi pekerja borongan.

Serikat Pekerja kembali melakukan tekanan kepada perusahaan karena status kerja dari pekerja borongan ini tetap tidak terpenuhi. Tekanan yang dilakukan SP adalah mogok kerja yang memang diperkenankan oleh UU Ketenagakerjaan ketika dalam proses perundingan bipartit menghadapi *deadlock*. Tujuan dari dilakukannya mogok kerja adalah untuk menekan pihak perusahaan dengan cara menghentikan kegiatan produksi dan pada waktu yang bersamaan tim perunding juga melakukan perundingan dengan pihak perusahaan .

Serikat Pekerja mengadakan persiapan sebelum mogok kerja yaitu melakukan sosialisasi kepada pekerja borongan terkait dengan hak-hak yang seharusnya diterima dan mengajak mereka untuk menjadi anggota SP mengingat belum semua pekerja borongan telah menjadi anggota SP. Pada awalnya para pekerja borongan enggan untuk mengikuti mogok kerja karena khawatir akan di PHK, namun kemudian mereka mulai

mempercayai keberadaan SP sebagai wadah yang dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan pekerja terutama ketika mereka kemudian memperoleh THR yang selama ini belum pernah diperoleh karena status pekerjaannya. Selain itu SP juga menjelaskan kepada para pekerja borongan bahwa mogok kerja dapat dilakukan ketika terjadi ketidaksepakatan dalam perundingan. Ancaman aksi mogok ini juga mendorong pihak manajemen perusahaan melakukan upaya yang menghalangi pekerja untuk tidak mengikuti aksi mogok yaitu dengan mengancam pekerja untuk tidak akan merubah status pekerja borongan.

Upaya konsolidasi juga dilakukan oleh SP dengan melakukan komunikasi dua arah antara pekerja dengan pengurus SP guna memastikan bahwa aksi mogok akan berlangsung dengan baik, tertib dan sesuai dengan instruksi. Rencana mogok kerja disampaikan oleh SP kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kepolisian untuk mendapatkan izin.

Sebelum dilaksanakan aksi mogok kerja maka pihak mediator perselisihan hubungan industrial mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih untuk mengkonfirmasi permasalahan yang menjadi tuntutan. Pada pertemuan tersebut pihak perusahaan tetap tidak dapat mengabdikan tuntutan terkait dengan status pekerja borongan sehingga aksi mogok tetap dilakukan pada tanggal 25 Nopember 2016. Perundingan yang dilakukan bersamaan dengan berlangsungnya aksi mogok kerja tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mencapai kesepakatan karena pihak perusahaan kemudian

menyetujui untuk mengangkat 45 pekerja borongan menjadi pekerja tetap, menetapkan sistem pengupahan yang baru bagi mereka serta kesepakatan untuk menyusun dan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

PEMBAHASAN

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat memakan waktu yang panjang karena adanya dinamika yang menyertai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut mulai dari munculnya perbedaan pendapat antara SP dan perusahaan yang kemudian mengarah pada perselisihan terkait masalah hubungan industrial, proses negosiasi hingga proses mediasi dan arbitrase. Hal ini memperlihatkan bahwa SP dan manajemen berada dalam persepsi yang tidak sepakat hingga menimbulkan perbedaan pendapat dan ketidakpuasan dari salah satu pihak. Hasil penelitian menemukan adanya sejumlah hambatan yang dihadapi oleh SP ketika membantu pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Hambatan tersebut sebagai berikut:

A. Hambatan yang berasal dari internal Serikat Pekerja.

1. Belum ada struktur organisasi karena SP pada PT X baru terbentuk pada tahun 2013.

Kondisi ini mengakibatkan belum ada pembagian peran dan fungsi dengan baik walaupun kemudian dibentuk tim yang terdiri dari kelompok yang melakukan pengkajian dan analisa masalah; koordinator lapangan pada setiap lini produksi yang bertugas untuk mencari fakta-fakta serta tim perunding, namun belum berjalan efektif. Hal

ini terlihat ketika terjadi proses perundingan dengan pihak manajemen maka semua tim akan hadir dan juga berbicara. Fossum (1982) menjelaskan bahwa atribut yang dimiliki oleh SP maupun manajemen dapat menentukan seberapa lama proses perundingan akan berlangsung. Pihak manajemen berada pada posisi daya tawar yang baik sehingga dapat memaksimalkan kekuatannya sedangkan SP seringkali tidak memiliki atribut dan sumber daya yang kuat untuk mengimbangi kekuatan manajemen. Adapun atribut yang dimaksudkan disini berkaitan dengan bagaimana SP memaksimalkan struktur yang dimilikinya.

Terkait dengan kehadiran seluruh anggota dalam perundingan, juga membuat perundingan tidak berjalan dengan baik. Rumondang, Jaunaedah et.al (2014) dalam Seri Serikat Pekerja menjelaskan bahwa jumlah anggota tim yang melakukan perundingan hanya terdiri dari 2-3 orang yang berperan sebagai pemimpin, wakil pemimpin dan pengamat (yang bertugas untuk mengamati jalannya perundingan). Untuk itu lebih lanjut dijelaskan bahwa sebaiknya tidak menyertakan anggota tim yang tidak kompeten atau berpotensi mengganggu perundingan. Sedangkan untuk perundingan yang terkait dengan PKB, jumlah anggota tim berjumlah 9 orang.

2. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pengurus SP untuk menentukan prioritas permasalahan yang akan diperjuangkan. Hal ini mengakibatkan semua persoalan dijadikan materi perundingan dan pengurus juga memiliki

keterbatasan untuk mengkaitkan satu masalah dengan pasal-pasal yang dilanggar dalam UU Ketenagakerjaan. Kondisi ini terlihat ketika memperlakukan status pekerja borongan yang seharusnya berkaitan dengan pelanggaran pasal 65 dan 66 pada UU Ketenagakerjaan namun yang dibicarakan adalah status pekerja PKWT yang terkait dengan pasal 59, sehingga melemahkan posisi mereka ketika berhadapan dengan pihak manajemen perusahaan. Rumondang, Jaunaedah et.all (2014) dalam Seri Serikat Pekerja menjelaskan bahwa tim perunding harus memiliki pemahaman dan wawasan mengenai isu serta pengetahuan yang memadai terkait dengan isu tersebut termasuk peraturan perundang-undangan yang berlaku, memiliki kemampuan dan pengalaman dalam bernegosiasi dan mampu bekerja dalam kelompok, memiliki kepribadian yang tenang dalam situasi tekanan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa SP harus menentukan prioritas dan keabsahan tuntutan dari segi hukum. Lemahnya kemampuan SP juga dijelaskan oleh Silaban (2009) bahwa umumnya SP memiliki kemampuan yang rendah untuk memahami masalah ekonomi, sosial dan politik serta memiliki keterbatasan terhadap akses data sehingga melemahkan posisi mereka ketika berhadapan dengan pihak manajemen perusahaan.

3. Kurangnya motivasi dan keseriusan beberapa anggota pengurus untuk bekerja sehingga yang terus bekerja hanya beberapa orang saja. Hal ini terjadi karena beberapa anggota pengurus belum memahami peran dari SP. Kondisi ini juga dijelaskan oleh Silaban (2009) bahwa kurangnya

keseriusan anggota disebabkan karena para anggota pengurus SP tidak memiliki waktu dan energi untuk terlibat secara aktif karena mereka juga harus bekerja lebih lama karena rendahnya pendapatan yang diperoleh sedangkan biaya hidup semakin meningkat. Gerakan pekerja/buruh seharusnya tidak dikelola atas dasar sukarela sehingga SP juga harus dibangun menjadi institusi yang permanen, solid dan efektif dan memiliki pengurus yang memiliki kemampuan analitik dan pengalaman yang mumpuni.

4. Adanya miskomunikasi diantara anggota pengurus sehingga terjadi perbedaan terkait dengan materi perundingan. Miskomunikasi ini mengakibatkan adanya perbedaan penafsiran sehingga proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial memakan waktu yang cukup lama. Mills (1994) menjelaskan bahwa unsur-unsur kekuatan SP dalam perundingan kolektif mencakup kemampuan untuk berkomunikasi sehingga jika terjadi miskomunikasi dan perbedaan penafsiran akan dapat melemahkan kekuatan SP. Rumondang, Jaunaedah et.all (20014) dalam Seri Serikat Pekerja menyebutkan bahwa dalam persiapan sebelum melakukan perundingan maka tim sebaiknya dipersiapkan dengan baik dan ada pembagian tugas serta harus dipastikan bahwa seluruh anggota memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan strategi perundingan. Fossum (1982) juga menjelaskan bahwa persepsi para pelaku perundingan terhadap pokok permasalahan akan mempengaruhi kesuksesan perundingan kolektif

5. Adanya pandangan negatif dari pekerja terhadap SP yang dianggap hanya meminta uang. SP masih belum menjadi kebutuhan pekerja dalam proses hubungan industrial di PT X sehingga banyak diantara mereka yang belum menjadi anggota SP. Hal ini mengakibatkan SP mengalami kesulitan dalam melakukan pendekatan terhadap pekerja untuk mau terjun langsung bersama dengan pengurus dalam proses penyelesaian perselisihan industrial sehingga upaya untuk memaksimalkan proses penyelesaian perselisihan menjadi terhambat. Hal ini menurut Silaban (2009) terjadi karena hubungan SP dengan pekerja sebagaimana hubungan patron-klien yang hanya membantu pekerja ketika menghadapi masalah dan ketika masalah selesai maka hubungan tersebut akan berakhir. Dengan demikian pendekatan yang digunakan oleh SP lebih bersifat kuratif daripada reaktif. Lebih lanjut dijelaskan oleh Silaban (2009) bahwa seharusnya SP menggunakan pendekatan preventif yaitu dengan melakukan analisis kasus-kasus individual secara lebih mendalam sehingga dapat diketahui akar permasalahannya. Dengan demikian advokasi yang dilakukan secara individual haruslah juga diimbangi dengan advokasi pada level yang lebih tinggi dan dalam konteks sosial yang lebih luas. Hubungan jangka panjang antara pekerja dan SP dapat tercapai ketika dalam kegiatan sehari-hari mencerminkan adanya komitmen SP untuk melindungi pekerja. Jika SP gagal membantu pekerja maka SP akan kehilangan kepercayaannya dari anggotanya.
6. Tidak adanya Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur penerapan pelaksanaan hubungan industrial sehingga keberadaan SP belum memiliki landasan yang kuat. Perjanjian Kerja Bersama berisi hak dan kewajiban perusahaan serta hak dan kewajiban SP dan pekerja. Secara umum PKB memuat perjanjian tentang hubungan kerja, hari dan jam kerja, ijin meninggalkan kerja, tata tertib kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja, pengaduan dan penyelesaian keluhan, pemutusan hubungan kerja serta masa berlakunya perjanjian tersebut. Dengan tidak adanya PKB berarti belum ada prosedur penyelesaian perselisihan secara harmonis sehingga kedua belah pihak terlibat dalam perseteruan yang berkepanjangan. Mills (1994) menjelaskan bahwasanya salah satu kekuatan perundingan ialah keberadaan regulasi yang memudah proses berjalannya perundingan. Kemudian Fossum (1982) juga mengutarakan pemeliharaan hubungan industrial akan mempengaruhi kekuatan perundingan SP dan dengan tidak adanya PKB maka akan melemahkan kekuatan SP. Disamping itu Silaban (2009) juga mengemukakan bahwa PKB memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan peraturan perusahaan yang seringkali hanya mengedepankan kepentingan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Silaban (2009) PKB merupakan suatu bentuk kemitraan antara pekerja dan pengusaha karena didasarkan pada transparansi dan akuntabilitas. Dengan demikian SP harus berupaya untuk melakukan negosiasi

dengan perusahaan guna menghasilkan PKB karena jika tidak maka keberadaan SP akan tidak berguna.

B. Hambatan dari pihak eksternal yaitu perusahaan.

1. Perusahaan menyangkal adanya pekerjaan borongan pada salah satu divisi pada lini produksi dan menganggap status kerja tersebut bukanlah suatu pelanggaran UU terkait dengan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pasal 65 dan pasal 66. Hal ini merugikan pekerja borongan terutama dalam pemberian upah yang tidak disesuaikan dengan masa kerja dan juga tidak adanya jaminan sosial tenaga kerja.
2. Menunda untuk mengabulkan tuntutan terkait dengan status kerja dari pekerja borongan dengan alasan kondisi keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan walaupun sudah ada rekomendasi dari Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.
3. Melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 3 orang pengurus SP dan 1 orang anggota SP tanpa alasan yang jelas pada tahun 2014 sehingga topik perundingan kemudian lebih diarahkan pada penyelesaian masalah tersebut. Pada akhir tahun 2014 diperoleh kesepakatan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di PHK.
4. Pekerja borongan yang akan melakukan aksi mogok diancam akan di PHK atau tidak akan dilakukan perubahan status kerja mereka.

Jika dilihat hambatan yang berasal dari perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan masih melihat keberadaan SP bukan sebagai mitra untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif

guna meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Perusahaan melihat SP sebagai pihak yang bersebrangan karena memiliki kepentingan yang berbeda sehingga perusahaan melakukan berbagai upaya untuk melemahkan kedudukan SP dan anggotanya dengan ancaman pemecatan, tidak mengizinkan pekerja untuk membentuk SP dan lain-lain. Hal ini tentu saja bertentangan dengan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang menjamin bahwa pekerja berhak untuk berorganisasi dan mengemukakan pendapatnya dan siapapun dilarang untuk menghalangi dengan melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun serta melakukan kampanye anti SP. Stone (2002) juga menjelaskan perlu adanya perubahan pandangan dari perusahaan dalam melihat pekerja bahwa pekerja adalah aset perusahaan yang paling berharga sehingga harus saling percaya guna mencapai kepentingan dan tujuan bersama.

Upaya yang dilakukan SP untuk mengatasi hambatan.

1. Guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan negosiasi, pengurus khususnya tim perunding mengikuti pendidikan dasar dan lanjutan mengenai SP yang diselenggarakan oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia dengan materi antara lain keterampilan negosiasi dan lain-lain dan dilanjutkan dengan konsultasi. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Mills (1994), Silaban (2009) dan Rumondang, Jaunaedah et.all (2004) bahwa pengurus harus memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni untuk dapat melakukan negosiasi dengan baik. Disamping itu sebagaimana juga dijelaskan oleh Mills (1994) bahwa SP dalam menyelesaikan perselisihan industrial perlu mendapatkan dukungan dari pihak luar yang dalam kasus ini adalah dukungan diperoleh dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia.

2. Memaksimalkan peran tim yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Karena belum ada struktur dalam kepengurusan SP PT X maka pengurus memanfaatkan tim yang telah dibentuk dengan selalu melakukan motivasi dan mengobarkan semangat untuk tidak putus asa dan terus konsisten memperjuangkan hak-hak pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan gambaran terkait proses penyelesaian perselisihan industrial maka secara garis besar menunjukkan bahwa Serikat Pekerja pada suatu perusahaan merupakan unsur penting untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Serikat pekerja haruslah memiliki kedudukan yang setara dengan perusahaan untuk melakukan dialog-dialog yang berkaitan dengan masalah-masalah industrial yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pekerja. Namun demikian dalam melaksanakan fungsinya untuk membantu menyelesaikan permasalahan industrial yang dialami pekerja, SP menghadapi berbagai hambatan yang mengakibatkan penyelesaian perselisihan industrial memakan waktu yang panjang. Kendala tersebut ada yang berasal dari internal SP dan ada pula yang berasal dari eksternal yaitu dari pihak perusahaan.

Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan upaya agar jangka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat lebih dipersingkat yaitu dengan melakukan pemberdayaan kepada SP agar mampu untuk bernegosiasi, merubah pandangan negatif pekerja terhadap SP dengan melakukan sosialisasi secara berkala tentang peran dan fungsi SP serta merubah pandangan perusahaan tentang SP. Selanjutnya SP serta perusahaan harus memiliki kesadaran yang sama untuk membangun hubungan industrial yang harmonis demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif sehingga kebutuhan kedua belah pihak dapat terpenuhi dan pada akhirnya dapat menciptakan kesejahteraan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, Cosmas. (2008). *Hubungan Industrial*. Jakarta: PPM
- Budd, John W. (2005). *Labor Relations: Striking A Balance*. Boston: McGraw-Hill.
- Creswell, John W. (2003). *Research design: qualitative, quantitative, and method approached*. California: Sage Publication, Inc.
- Csiernik, Rick (2005). *Wellness and work: Employee Assitance Program in Canada*. Toronto Ontario: Canadian Scholars Press Inc
- Fossum, John. (1982). *Labor relations: developments, structures, process*. Dallas: Bussiness Publication
- Lim, G.S., Holley, W.H., Jennings, K.M, & Wolters, R.S. (2012). *The labor relations process: a partnership approach to creating strategic competitive advantage*. Singapore: Cengage Learning.

- Mills, Daniel Q. (1994). *Labor management relations* (5th edition). Singapore: McGraw-Hill Internasional.
- Neuman, W. L. (2014). *Social reaserch methods: qualitative and quantitative approaches*. UK: Pearson Education Limited.
- Rumondang, Jaunaedah et.all (2014). Seri serikat pekerja : keterampilan bernegosiasi dalam hubungan industrial. Jakarta : Direktorat Kelembagaan dan Pemasyarakatan Hubungan Industrial, Ditjen PHI dn Jamsos, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Silaban, Rekson (2009). *Repositioning of the laboor movement : Road map for the labor movement after reformasi*. Jakarta: Friedrich Ebert Stiftung Indonesia Office.
- Simanjuntak, Payaman. (2009). *Manajemen hubungan industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Stone, Raymond J (2002). *Human resource management* (4th edition). Australia: John Wiley & Sons, Ltd.
- Zastrow, Charles (1996). *Introduction to social work and social welfare* (6th edition). USA : Brooks/Cole Publishing company.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.
- Praditya. (2017, 30 November). Kemnaker: Ada 9.413 Kasus Pelanggaran Kerja. *Liputan 6*. (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3180713/kemnaker-ada-9413-kasus-pelanggaran-kerja>, diakses pada 30 Maret 2018. 10.23 WIB)
- Tren Perselisihan Hubungan Industrial Masih Tinggi. (2017, 22 April). *Poskota News*. (<http://poskotanews.com/2017/04/22/tren-d-perselisihan-hubungan-industrial-masih-tinggi/>, diakses pada 18 April 2018. 16.45 WIB)