
PERANAN DAN TANGGUNG JAWAB SERIKAT PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN HUBUNGAN KERJA YANG HARMONIS

ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram

Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

L. HADI ADHA

Fakultas Hukum Universitas Mataram

RAHMAWATI KUSUMA

Fakultas Hukum Universitas Mataram

ABSTRAK

Dalam perspektif ketenagakerjaan, iklim berusaha yang kondusif adalah suatu kondisi hubungan kerja yang harmonis di perusahaan dimana pengusaha dan serikat pekerja/buruh bekerja sama atas dasar saling menghormati dan saling memahami kepentingan masing-masing, secara optimal mengedepankan dialog dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam mengatasi perbedaan pendapat dan kepentingan, tidak memaksakan kehendak dengan cara-cara yang melanggar peraturan perundang-undangan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, tidak berprasangka negatif atau buruk terhadap mitra kerjanya. Untuk dapat menciptakan iklim berusaha yang kondusif sebagaimana diuraikan, diperlukan beberapa hal yang pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh sebagai para pihak pelaku hubungan kerja dalam proses produksi barang dan jasa di tempat kerja harus bersedia dan mampu melaksanakan hal-hal yang menunjukkan dan melaksanakan sikap kemitraan dalam kegiatan hubungan kerja. Oleh karena itu untuk mencapai keharmonisan dalam menjalin Hubungan kerja sebagaimana yang diuraikan tersebut, tentunya Para pihak (Pekerja dan Pengusaha) harus memiliki pemahaman tentang peranan dan tanggung jawab masing-masing dalam menyelenggarakan hubungan kerja.

Kata Kunci: Peranan; Serikat Pekerja; Hubungan Kerja

ABSTRACT

In the employment perspective, a conducive business climate is a condition of harmonious working relations in companies where employers and trade/labor unions work together on the basis of mutual respect and mutual understanding of each other's interests, optimally promoting dialogue and deliberation to reach consensus in overcoming differences. opinions and interests, do not impose their will in ways that violate the laws and regulations to achieve the desired goals, do not have negative or bad prejudices against their partners. To be able to create a conducive business climate as described, it is necessary to have several things that employers and trade unions/labor unions as parties to employment relations in the process of producing goods and services in the workplace must be willing and able to carry out things that demonstrate and implement a partnership attitude. in work relations activities. Therefore, to achieve harmony in establishing a working relationship as described above, of course the parties (workers and employers) must have an understanding of their respective roles and responsibilities in carrying out work relations.

Key Words: Role; Labor union; Work relationship

I. PENDAHULUAN

Kebebasan berserikat merupakan hak setiap pekerja yang dijamin oleh Konstitusi Indonesia atau Undang-undang Dasar 1945. Indonesia juga menghargai perjuangan masyarakat internasional mengenai kebebasan berserikat dan untuk itu Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tentang hak Berserikat dan berunding Bersama. Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh dimaksudkan untuk mengatur pelaksanaan dan perlindungan hak berserikat tersebut, supaya pada waktu yang sama dapat diciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis, dinamis dan berkelanjutan, serta seimbang dan berkeadilan.

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 dan secara universal dalam Konstitusi dan Konvensi-Konvensi ILO. Tujuan serikat pekerja adalah untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, dalam menggunakan hak kebebasan berserikat, serikat pekerja juga berkewajiban bersama pengusaha dan aparat Pemerintah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis guna memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta menjamin kepentingan bangsa dan negara.

Hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Perikatan hubungan kerja yang disepakati dapat untuk jangka waktu yang lama atau tidak lama, tergantung pada status hubungan kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diibaratkan dua sisi mata uang yang berbeda tetapi kedua sisi itu merupakan hal yang tidak terpisahkan. Di satu sisi, dalam hubungan kerja mudah berpotensi terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh karena pada dasarnya kedua pihak mempunyai kodrat dan kepentingan yang secara mendasar berbeda. Secara umum pengusaha menghendaki untuk mengendalikan biaya produksi termasuk biaya untuk pekerja (*personnel cost*) sesuai dengan kemampuan dan budget yang dialokasikan, sementara serikat pekerja/buruh menghendaki kenaikan upah dan perbaikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya semaksimal mungkin. Di sisi lain, sejatinya kedua pihak juga mempunyai kepentingan yang sama yakni tumbuh kembangnya dan sukses yang optimal usaha perusahaan.

Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh

atau serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya, undang-undang tersebut mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial menjadi 4 macam yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dari keempat jenis perselisihan, hanya satu jenis perselisihan yang jarang terjadi di tempat kerja yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pada prakteknya, perselisihan hak dapat juga terjadi karena kesengajaan pengusaha untuk tidak melaksanakan sesuatu yang menjadi hak pekerja baik itu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ataupun dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Solusi atas perselisihan hak relatif sederhana yaitu perintah dari lembaga yang berwenang kepada pengusaha untuk melaksanakan Kewajiban mereka.

Kemudian Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan ini termasuk jenis perselisihan yang tidak mudah menyelesaikannya. Perselisihan tentang usulan yang diajukan oleh serikat pekerja/buruh kepada pengusaha tentang kenaikan upah tahunan dan perbaikan kesejahteraan pekerja merupakan perselisihan yang dapat berlanjut ke penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial apabila penyelesaian melalui luar pengadilan yaitu perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, atau mediasi tidak berhasil menyelesaikannya. Bahkan, bukan mustahil dalam proses penyelesaian perselisihan dapat terjadi unjuk rasa dan/atau mogok kerja yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Hubungan kerja adalah suatu perikatan yang dilaksanakan setelah pengusaha dan pekerja sepakat atas ketentuan-ketentuan yang harus dilaksanakan dalam hubungan kerja. Hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh waktu tertentu, disebut dengan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu, akan berlangsung lama. Dengan asumsi bahwa seorang pekerja mulai bekerja pada usia 25 tahun, dan usia pensiun yang diatur oleh perusahaan tempat ia bekerja adalah 56 tahun, pekerja tersebut merasa kerasan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, maka pekerja akan bekerja selama 31 tahun. Dalam prakteknya, banyak hal dapat terjadi yang terkait dengan kelangsungan hubungan kerja tersebut. Perusahaan karena berbagai alasan dapat menghendaki agar hubungan kerja dengan pekerja diputuskan, misalnya karena kinerja pekerja yang terus menerus di bawah standar, pekerja melakukan pelanggaran berat, restrukturisasi organisasi, perusahaan melakukan merger dengan perusahaan lain, perusahaan diakuisi oleh perusahaan lain, perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan bangkrut, dan

lain sebagainya. Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan rawan terjadinya perselisihan. Perselisihan bukan saja dapat timbul karena pekerja menolak alasan pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh pengusaha, namun dapat juga terjadi meskipun pada dasarnya pekerja dapat menerima alasan pemutusan hubungan kerja namun pekerja tidak setuju dengan paket kompensasi pembayaran dari pengusaha terkait dengan pemutusan hubungan kerja.

Perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja bukan merupakan hal yang haram, dan apabila perbedaan pendapat tersebut menjadi perselisihan pun bukan hal yang tabu. Namun apabila perselisihan ternyata disebabkan oleh hal-hal yang seharusnya dapat dihindarkan atau perselisihan seharusnya dapat diselesaikan dengan semangat kemitraan sehingga menghasilkan solusi berdasarkan kesepakatan para pihak maka bagaimana untuk dapat mewujudkan dua hal tersebut menjadi penting dan perlu usaha dan perhatian yang sungguh-sungguh. Bahkan, apabila pengusaha dan pekerja sama bertekad bahwa penyelesaian perselisihan hendaknya dapat diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, dan pengadilan benar-benar merupakan upaya terakhir (*the last resort*) untuk menyelesaikan perselisihan maka hal tersebut akan sangat membantu secara signifikan dalam penciptaan iklim berusaha yang kondusif dan harmonis

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diibaratkan dua sisi mata uang yang berbeda tetapi kedua sisi itu merupakan hal yang tidak terpisahkan. Di satu sisi, dalam hubungan kerja mudah berpotensi terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh karena pada dasarnya kedua pihak mempunyai kodrat dan kepentingan yang secara mendasar berbeda. Secara umum pengusaha menghendaki untuk mengendalikan biaya produksi termasuk biaya untuk pekerja (*personnel cost*) sesuai dengan kemampuan dan budget yang dialokasikan, sementara serikat pekerja/buruh menghendaki kenaikan upah dan perbaikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya semaksimal mungkin. Di sisi lain, sejatinya kedua pihak juga mempunyai kepentingan yang sama yakni tumbuh kembangnya dan sukses yang optimal usaha perusahaan. Hubungan kerja yang terjalin antara kedua belah pihak dapat berjalan dengan dinamis, maka norma hukum yang berlaku harus tetap dijadikan sebagai acuan utama dalam setiap penyelesaian masalah yang muncul. Oleh karena itu dalam penelitian ini menjadi rumusan masalah yang akan diteliti adalah **“Bagaimanakah Peranan Dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja dalam menciptakan Hubungan kerja yang harmonis dengan Pengusaha agar Perselisihan Hubungan Industrial dapat dihindarkan. ?**

III. PEMBAHASAN

A. Perkembangan Serikat / Organisasi Pekerja Di Indonesia

Sebagai Negara keempat yang jumlah penduduknya terbesar di dunia, Indonesia pada tahun-tahun terakhir ini berada dalam proses transisi yang kompleks. Bagian dari proses transisi ini melibatkan upaya untuk mengembangkan suatu pendekatan baru terhadap hubungan

industrial. Sebelum tahun 1998, sistem hubungan industrial Indonesia berada di bawah kendali yang ketat dari pemerintah pusat. Namun, dalam kurun waktu sejak itu terdapat suatu upaya untuk mengembangkan suatu pendekatan baru. Langkah-langkah yang diambil meliputi diratifikasinya Konvensi ILO no. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak Berorganisasi, diperkenalkannya suatu Undang-Undang baru tentang Serikat Pekerja/Buruh, Undang-Undang baru tentang Tenaga Kerja, undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sampai dengan pengundangan tentang Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja yang substansi dalam undang-undang ini memuat tentang perubahan beberapa Undang-undang berkaitan dengan Ketenagakerjaan yang banyak menuai protes di masyarakat khususnya kalangan pekerja atau buruh.

Di masa lalu, sistem hubungan industrial Indonesia bersifat sangat sentralistik. Hal ini cenderung menyebabkan Departemen dan Menteri Tenaga Kerja secara langsung terlibat dalam sejumlah urusan hubungan industrial yang di banyak Negara diserahkan pada pengusaha dan serikat pekerja. Meskipun program reformasi saat ini bergerak ke arah sistem hubungan industrial yang lebih terdesentralisasi, ada banyak aspek yang masih dipengaruhi oleh pemerintah pusat. Sementara beberapa pihak menilai Pemerintah terlalu ikut campur, muncul kritik yang mengatakan bahwa meskipun mempunyai kerangka peraturan yang luas, banyak undang-undang tenaga kerja yang secara rutin diabaikan, dan Departemen Tenaga Kerja (sekarang Kementerian Tenaga Kerja) sering kali tampaknya tidak sanggup atau tidak bersedia menegakkan ketentuan-ketentuan hukum. Misalnya, di kalangan serikat pekerja secara luas terdapat kekuatiran tentang sedikitnya upaya yang dilakukan untuk memastikan dipatuhinya standar-standar hukum minimum, seperti misalnya standar-standar hukum yang berkaitan dengan skema jaminan sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek). Sebaliknya, bersamaan dengan itu, para pengusaha mengeluhkan kunjungan pejabat junior dari Depnakertrans ke perusahaan mereka. Para pengusaha tersebut beranggapan bahwa pejabat-pejabat junior tersebut mengambil keputusan yang sembarangan sehubungan dengan kepatuhan terhadap peraturan seperti Peraturan upah minimum, kerangka peraturan yang ketat mengenai pemutusan hubungan kerja, dan sejumlah peraturan protektif semuanya dikembangkan selama kurun waktu tersebut dan Depnaker mempunyai peran langsung dalam manajemen dan penegakan peraturan. Namun, cara penegakan tersebut dilaksanakan, atau tidak adanya penegakan menyebabkan timbulnya banyak masalah.

Munculnya Serikat Pekerja menjadi semakin aktif setelah Indonesia merdeka. Tetapi, perpecahan politik dan konflik sipil yang terjadi di Indonesia pada awal tahun 1960-an memberikan dampak yang besar terhadap gerakan sekiart pekerja. Ketika pemerintah Orde Baru berkuasa, serikat pekerja sempat dilarang selama beberapa tahun. Pada pertengahan tahun 1970-an, pemerintah mulai mengizinkan dikembangkannya struktur-struktur serikat pekerja yang baru namun dengan pemahaman yang jelas bahwa serikat pekerja yang terbentuk nantinya akan dikendalikan dan dimanfaatkan untuk mendukung upaya Pemerintah mengembangkan perekonomian. Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) dibentuk pada tahun 1975. Pada tahun

1985, FBSI berganti nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang kemudian menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). FSPSI adalah satu-satunya serikat pekerja yang mendapat ijin pemerintah dan sangat dipengaruhi oleh negara baik di tingkat nasional maupun di tingkat lokal.

Sementara itu, pada saat yang sama, Pemerintah berusaha mencegah munculnya serikat pekerja independen dengan membuat sejumlah kebijakan anti serikat pekerja yang terutama difokuskan pada upaya untuk mengendalikan kebebasan pekerjadalam berserikat dan melakukan perundingan, dan mengesahkan campur tangan militer dalam perselisihan-perselisihan industrial. Sejumlah aktivis buruh yang terkenal vokal dijebloskan ke penjara dan penindasan semena-mena terhadap protes-protes yang dilancarkan pekerja merupakan hal yang biasa. Meskipun upaya-upaya untuk menindas aktivitas serikat pekerja terus berlangsung, pada awal tahun 1990- an tingkat perselisihan industrial meningkat tajam. Hingga menjelang terjadinya krisis ekonomi tahun 1997, Indonesia menikmati tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi berkat investasi asing secara langsung berskala besar. Pekerja dapat menyaksikan keberhasilan ekonomi yang dicapai Indonesia dan perusahaan- perusahaan tempat mereka bekerja. Tetapi di sisi lain, banyak pula pekerja yang merasa tersisihkan karena tidak mendapat bagian dari manfaat keberhasilan ekonomi tersebut. Ketika pekerja mencari jalan untuk menyampaikan keluhan dan ketidakpuasan mereka, serikat-serikat pekerja baru mulai bermunculan. Gerakan pekerja yang muncul sering kali mendapat dukungan dari organisasi-organisasi nonpemerintah.

Perubahan politik di Indonesia sejak 1998 telah membawa perkembangan-perkembangan besar dalam dunia serikat pekerja di Indonesia. Setelah Indonesia meratifikasi Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak Berorganisasi di bulan Juni 1998, perubahan selanjutnya didorong oleh disahkannya Undang-undangan Serikat Pekerja/ Buruh No. 21/2000 yang mengizinkan setiap kelompok yang terdiri dari 10 pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Data Kemenaker menunjukkan, jumlah serikat pekerja atau buruh pada 2017, hanya terdapat sekitar 7.000 serikat atau menurun dari tahun 2007 yang mencapai angka 14.000. Sementara jumlah anggota serikat pekerja atau serikat buruh pada 2017 hanya sekitar 2,7 juta orang atau menurun dari 3,4 juta orang pada tahun 2007.¹Dampak yang ditimbulkan oleh lingkungan dengan kebebasan berserikat terhadap perkembangan serikat pekerja menjadikan serikat pekerja sedang menghadapi suatu transisi. Kalau dulu mereka berada dalam kondisi tertindas, maka sekarang mereka harus menghadapi tantangan yang sangat berbeda untuk beroperasi dalam suatu lingkungan hubungan industrial yang lebih terbuka. Dengan berlanjutnya situasi ekonomi yang sulit terlebih karena pandemi atau wabah Corona yang mengelobal yang sangat berpengaruh dan menghantam perekonomian negara sehingga mengakibatkan berhentinya operasional industri-industri dalam segala aspek operasionalnya sehingga berdampak pada pengurangan Tenaga Kerja bahkan sampai terjadi PHK massal yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan secara individual, maupun kolektip. Oleh karena

¹<https://economy.okezone.com/read/2018/03/28/320/1879210/menaker-dulu-ada-14-000-serikat-pekerja-kini-hanya-tinggal-7-000>

itu menghadapi situasi dan kondisi seperti ini dibutuhkan serikat pekerja yang mampu untuk melakukan tugas-tugas yang mencakup kegiatan-kegiatan dasar seperti:

- Bagaimana membangun organisasi serikat pekerja yang solid dan efektif di tempat kerja, yang sanggup menjamin hak runding secara efektif dan mengembangkan hubungan positif jangka panjang dengan pengusaha
- Bagaimana memastikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan benar-benar dilaksanakan
- Bagaimana mengembangkan perundingan bersama yang efektif dengan pengusaha dan mendukung upaya serikat pekerja lokal di tempat kerja untuk mencapai perjanjian kerja bersama yang efektif
- Bagaimana meningkatkan koordinasi struktur serikat pekerja di tingkat lokal, kabupaten, regional dan nasional dan mengembangkan hubungan yang benar antara struktur-struktur tersebut di era otonomi regional
- Bagaimana mendemokraskan gerakan serikat pekerja, menyingkirkan pengaruh yang diberikan pemerintah dan pengusaha terhadap gerakan serikat pekerja semasa Orde Baru, dan memastikan bahwa serikat pekerja mampu bersikap tanggap terhadap kebutuhan anggotanya
- Bagaimana membangun persatuan yang baru dalam gerakan serikat pekerja supaya kepentingan pekerja dapat secara efektif direpresentasikan dengan pemerintah dan pengusaha

Perubahan yang cepat dari struktur serikat pekerja tunggal yang berasosiasi erat dengan pemerintah ke situasi dengan lusinan federasi serikat pekerja dan ribuan serikat pekerja perusahaan di tingkat lokal telah menimbulkan sejumlah masalah untuk menjalankan hubungan industrial secara praktis dan bagi keefektifan serikat pekerja. Di tingkat nasional beberapa Konfederasi telah bekerja sama mengenai isu-isu tertentu, termasuk menyiapkan tanggapan atas proposal pemerintah tentang undang-undang ketenagakerjaan yang baru. Serikat pekerja juga senang bekerja seiring satu sama lain dalam kegiatan-kegiatan ILO dan kegiatan-kegiatan lainnya. Tetapi, saat ini tidak ada forum serikat pekerja nasional yang dapat menggandeng seluruh Konfederasi utama serikat pekerja.

B. Permasalahan-Permasalahan Dalam Hubungan Industrial

Hubungan antara pengusaha dengan para pekerja acapkali tidak selalu berjalan dengan harmonis. Kendati sudah diwadahi oleh sejumlah peraturan yang mengatur tata tertib dan apa yang harus, boleh dan tidak boleh dilakukan, tetap saja terjadi sejumlah permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan atau dalam hubungan industrial.² Beberapa permasalahan yang biasanya terjadi dalam Hubungan Industrial diantaranya:

1. Solidaritas para pekerja dikarenakan seorang pekerja diperlakukan kurang adil

Solidaritas pekerja adalah satu hal yang positif jika diarahkan kepada hal-hal yang positif, namun seringkali solidaritas ini merupakan hal yang bisa mengancam suatu perusahaan apabila dipergunakan untuk keperluan hal yang negatif. Misalnya seorang karyawan diberikan

²Apa Itu Hubungan Industrial? – Perspektif (wordpress.com)

hukuman karena melanggar peraturan dan ketentuan, namun karyawan yang dihukum tersebut menggagalkan karyawan lainnya dengan mengedepankan solidaritas. Apa yang harus dilakukan ketika hal tersebut terjadi? Ada baiknya jika sampai terjadi demo karena para pekerja menilai pekerja yang dihukum diperlakukan kurang adil, perusahaan dapat mengkomunikasikan se jelas-jelasnya mengenai apa alasan pekerja tersebut diberikan hukuman. Perusahaan pun harus terbuka jika seandainya memang benar seorang pekerja diperlakukan kurang adil.

2. Perbedaan persepsi mengenai peraturan

Peraturan yang diberlakukan seringkali disikapi dan diinterpretasikan berbeda-beda, tentunya sesuai dengan kepentingan masing-masing. Hal inilah yang harus dihindari. Membangun komunikasi yang intensif untuk mendapatkan kesepakatan mengenai sebuah peraturan sangat penting untuk dilakukan. Pihak pemerintah tentunya dapat memfasilitasi, memberikan pertimbangan bahkan sampai kepada menetapkan ketentuan yang berlaku jika ada perbedaan persepsi.

3. mengenai status outsource dan tenaga kontrak

Status outsource dan tenaga kerja kontrak adalah salah satu perselisihan hubungan industrial yang paling sering terjadi. Terlalu lamanya seorang outsource dan kontrak untuk menjadi tenaga kerja tetap merupakan akar permasalahan ini. Permasalahannya adalah banyak sekali perusahaan yang melanggar peraturan ini dengan alasan efisiensi tidak harus membayar beban gaji yang besar jumlahnya. Disisi lain tenaga kerja outsource dan kontrak seringkali merasa ditindas. Ada baiknya sebelum permasalahan ini terjadi perusahaan telah mengkomunikasikan kriteria karyawan dengan status outsource dan pekerja kontrak serta kriteria pengangkatan yang jelas dan memastikan bahwa kriteria tersebut tidak melanggar kepada undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

4. Tenaga kerja asing mendapatkan posisi yang lebih baik

Sudah berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN besar kemungkinan akan membuat permasalahan hubungan industrial semacam ini akan makin sering terjadi. Permasalahan tenaga kerja asing mendapatkan posisi yang lebih baik besar kemungkinan terjadi karena beberapa hal diantaranya, kompetensi dari tenaga kerja asing yang lebih baik, biaya gaji tenaga kerja asing yang bersaing bahkan lebih rendah, atau tidak jarang karena penempatan tenaga kerja asing oleh perusahaan multinasional yang memiliki anak perusahaan di Indonesia. Solusinya adalah mendudukkan kriteria tenaga asing secara lebih jelas dan memastikan bahwa terjadinya proses transfer knowledge dari tenaga asing kepada tenaga kerja Indonesia.

5. Menuntut transparansi perusahaan

Masih banyaknya perusahaan yang tidak menerapkan transparansi atau keterbukaan informasi kepada kalangan internal, apalagi mengenai profit kinerja perusahaan merupakan akar permasalahan ini. Karenanya sangat penting bagi perusahaan untuk senantiasa selalu

terbuka kepada karyawannya, tentunya dengan menjaga rahasia perusahaan agar tidak keluar kepada para pesaing.

6. Perhitungan gaji, overtime dan potongan

Mekanisme perhitungan gaji, overtime dan potongan-potongan adalah salah satu yang dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Kembali lagi, isu permasalahan ini dapat diantisipasi dengan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan serta jujur mengenai mekanisme perhitungan gaji, overtime dan potongan.

7. Menolak untuk dimutasi

Mutasi adalah sebuah keniscayaan yang akan dialami oleh sebagian besar karyawan. Bahkan seringkali dalam penandatanganan kerja diawal, hal mengenai mutasi dijelaskan terlebih dahulu seperti misalnya bersedia ditempatkan di luar kota, dan bersedia ditempatkan diunit mana saja. Namun seringkali banyak karyawan menolak untuk dimutasikan, bisa saja karena alasan keluarga, ataupun karena adanya “tempat basah”. Hal-hal seperti ini seharusnya dapat diselesaikan di tingkat perusahaan, namun tak jarang dapat mencuat hingga ketingkat lebih luas. Solusinya adalah tentu saja penegasan dari peraturan yang berlaku apalagi apabila pekerja yang bersangkutan sudah menandatangani bersedia ditempatkan di mana saja dan diunit mana saja.

8. Menuntut digantinya atasan yang tidak adil dan bersikap semena-mena

Atasan atau pimpinan yang berlaku tidak adil dan bersikap semena-mena sering kita jumpai dimana-mana. Bahkan dalam berbagai kesempatan, saya sering mendengar adanya cerita karyawan membuat surat mosi tidak percaya kepada pimpinan. Permasalahan ini acapkali terjadi dan sebenarnya mengganggu kinerja perusahaan. Namun sayangnya perusahaan acapkali mengabaikan hal ini. Berbagai permasalahan atau perselisihan dalam hubungan industrial diatas acapkali terjadi karena masing-masing pihak tidak menyadari hak dan tanggung jawabnya. Karenanya menjadi sangat penting untuk menyadari hak dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang terbuka dan pentingnya pemahaman adalah salah satu cara untuk meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial sekalipun sudah ada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

C. Peranan Pengurus Sebagai Wakil Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Peran kunci serikat pekerja/serikat buruh adalah mewakili kepentingan anggotanya di tempat kerja. Untuk memastikan bahwa hal ini dapat dilakukan secara efektif, serikat pekerja/serikat buruh perlu:

- wakil-wakil serikat pekerja/serikat buruh lokal di tempat kerja, yang sudah terlatih dan kompeten
- prosedur-prosedur yang efektif dan telah disetujui bersama sehingga masalah-masalah yang ada dapat segera dibahas dengan manajemen
- hak-hak bagi wakil-wakil serikat pekerja/serikat buruh, dengan persetujuan manajemen, sehingga memungkinkan wakil-wakil serikat pekerja/serikat buruh untuk bekerja tanpa dihalangi secara tidak adil

- Sistem perwakilan serikat pekerja/serikat buruh di tempat kerja merupakan kunci untuk menjalin hubungan baik dengan anggota dan merupakan pondasi serikat pekerja/serikat buruh yang kokoh.

1. Peran wakil serikat pekerja/serikat buruh di tempat kerja

Wakil-wakil serikat pekerja/serikat buruh hendaknya dipilih untuk menyuarakan kepentingan suatu kelompok anggota serikat pekerja/serikat buruh lokal. Para anggota kelompok serikat pekerja/serikat buruh lokal ini harus siap sedia memberikan dukungan kepada orang yang telah terpilih untuk menjadi wakil mereka dan harus mempercayai orang itu. Karena itu wakil serikat pekerja/serikat buruh harus langsung dipilih oleh para anggota kelompok serikat pekerja/serikat buruh lokal tersebut. Tetapi, kalau kemudian para anggota kelompok serikat pekerja/serikat buruh lokal tersebut ternyata tidak puas dengan unjuk kerja wakil yang telah mereka pilih, mereka juga harus bisa mencopot wakil itu dan menggantinya dengan orang lain yang lebih kompeten. Selain itu, pemilihan wakil serikat pekerja/serikat buruh hendaknya juga dilakukan secara reguler. Hanya mereka yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh di kelompok itu sajalah yang boleh memilih wakil. Mereka yang bukan anggota tidak punya hak pilih, begitu pula pihak manajemen. Jumlah wakil maupun jumlah kelompok yang diwakili oleh masing-masing wakil tersebut harus ditentukan sendiri oleh serikat pekerja/serikat buruh, bukan oleh pihak manajemen.

Dalam memilih wakil, serikat pekerja/serikat buruh hendaknya tidak pandang bulu. Maksudnya, serikat pekerja/serikat buruh jangan hanya memilih laki-laki saja untuk menjadi wakil. Wanita pun juga harus dapat dipilih menjadi wakil. Hal itu, hendaknya diupayakan agar seluruh anggota serikat pekerja/serikat buruh tahu dengan pasti siapa yang menjadi wakil mereka dan bagaimana cara menghubungi wakil itu. Tugas wakil serikat pekerja/serikat buruh berbeda-beda, tergantung pada peraturan serikat pekerja/serikat buruh dan kondisi lokal. Meskipun demikian, ada sejumlah tugas yang bersifat umum, di antaranya:

a. Membina hubungan dekat dengan para anggota

- Wakil serikat pekerja/serikat buruh hendaknya secara teratur memberi informasi kepada para anggota dan mendengarkan keluhan serta masalah yang mereka hadapi.
- Membangun kepercayaan anggota dan wibawa kepemimpinan
- Mengadakan pertemuan dengan para anggota bila ada keputusan yang harus diambil, lalu memberikan laporan kepada anggota mengenai tindakan yang telah dilaksanakan serta memberikan dorongan kepada pekerja agar mereka hadir dalam pertemuan-pertemuan serikat pekerja/serikat buruh.
- Membagi-bagikan materi dan informasi serikat pekerja/serikat buruh.

b. Merekrut anggota baru

- mengidentifikasi pekerja mana yang telah menjadi anggota dan mana yang belum
- mencari informasi tentang pekerja-pekerja baru
- mendekati dan mengajak pekerja yang belum menjadi anggota untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh serta membagi-bagikan formulir keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh.

c. Membahas permasalahan yang dihadapi pekerja

- mendengarkan masalah-masalah yang dihadapi pekerja dan memberikan saran serta nasehat mengenai apa yang sebaiknya dilakukan
- menyelidiki duduk perkara masalah dan mengumpulkan fakta dan bukti-bukti
- memintadukungan anggota terlebih dahulu sebelum melakukan suatu tindakan bersama yang ditujukan untuk memecahkan suatu masalah
- membahas masalah tersebut dengan mengadakan pembicaraan dengan para atasan dan manajer pekerja yang bersangkutan
- mengetahui dengan pasti semua perjanjian, persetujuan dan hukum-hukum yang berkaitan dengan hak-hak pekerja
- melaporkan kembali kepada para anggota mengenai hasil yang telah dicapai dan sampai sejauh mana upaya yang telah dilakukan untuk memecahkan masalah tersebut

d. Menjadi wakil serikat pekerja/serikat buruh yang baik

- bekerjasama dengan wakil-wakil serikat pekerja/serikat buruh lain di tingkat perusahaan
- menghadiri pertemuan-pertemuan serikat pekerja/serikat buruh
- mempelajari informasi serikat pekerja/serikat buruh
- menghadiri kursus-kursus pelatihan serikat pekerja/serikat buruh
- mentaati kebijakan serikat pekerja/serikat buruh dan keputusan-keputusan demokratis yang diambil serikat pekerja/serikat buruh

D. Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis di Lingkungan Kerja

Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya, undang-undang tersebut mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial menjadi 4 macam yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dari keempat jenis perselisihan, hanya satu jenis perselisihan yang jarang terjadi di tempat kerja yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja bukan merupakan hal yang haram, dan apabila perbedaan pendapat tersebut menjadi perselisihan pun bukan hal yang tabu. Namun apabila perselisihan ternyata disebabkan oleh hal-hal yang seharusnya dapat dihindarkan atau perselisihan seharusnya dapat diselesaikan dengan semangat kemitraan sehingga menghasilkan solusi berdasarkan kesepakatan para pihak maka bagaimana untuk dapat mewujudkan dua hal tersebut menjadi penting dan perlu usaha dan perhatian yang sungguh-sungguh. Bahkan, apabila pengusaha dan pekerja sama bertekad bahwa penyelesaian perselisihan hendaknya dapat diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, dan pengadilan benar-benar merupakan upaya terakhir (*the last resort*) untuk

menyelesaikan perselisihan maka hal tersebut akan sangat membantu secara signifikan dalam penciptaan iklim berusaha yang kondusif.

Dalam perspektif ketenagakerjaan, iklim berusaha yang kondusif adalah suatu kondisi hubungan kerja yang harmonis di perusahaan dimana pengusaha dan serikat pekerja/buruh bekerja sama atas dasar saling menghormati dan saling memahami kepentingan masing-masing, secara optimal mengedepankan dialog dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam mengatasi perbedaan pendapat dan kepentingan, tidak memaksakan kehendak dengan cara-cara yang melanggar peraturan perundang-undangan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, tidak berprasangka negatif atau buruk terhadap mitra kerjanya. Untuk dapat menciptakan iklim berusaha yang kondusif sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan beberapa hal yang pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh sebagai para pihak pelaku hubungan kerja dalam proses produksi barang dan jasa di tempat kerja harus bersedia dan mampu melaksanakan antara lain hal-hal sebagai berikut:

1. Menunjukkan dan melaksanakan sikap kemitraan dalam kegiatan hubungan kerja

Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan banyak disebut- sebut tentang kata “kemitraan”. Penjelasan Undang-Undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh antara lain menguraikan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dan menjamin kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pada bagian lain, Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa salah satu fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha selain mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh adalah bahwa pengusaha dan organisasi pengusaha juga berfungsi menciptakan kemitraan. Hal ini berarti bahwa pada tingkat perusahaan, adalah pengusaha yang diberi amanat oleh undang-undang untuk menciptakan kemitraan..Bila dirunut dan dicermati tentang bagaimana peraturan perundang-undangan meletakkan posisi pengusaha dalam kemitraan pada hubungan kerja, jelas bahwa pengusaha ditempatkan pada posisi sebagai *leading agent* pembentukan dan pelaksanaan kerjasama kemitraan di tempat kerja. Dalam masyarakat Indonesia yang paternalistik di mana pihak yang lebih kuat atau yang dituakan dianggap sebagai pemimpin, maka perusahaan yang nota bene merupakan pihak yang lebih mapan dari segi kepemilikan atas semua fasilitas dan lebih kuat secara finansial sudah sepantasnyalah bahwa pengusaha merupakan pihak yang harus lebih dahulu berinisiatif dan proaktif dalam menciptakan kemitraan di tempat kerja.

Selanjutnya, merupakan kewajiban dari serikat pekerja/serikat buruh untuk merespon secara positif uluran tangan dari pengusaha untuk membentuk dan melaksanakan kemitraan. Pelaksanaan kemitraan di tempat kerja tidak akan dapat terwujud bila yang terjadi hanya ibarat bertepuk sebelah tangan. Undang- Undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa salah satu fungsi serikat pekerja/serikat buruh adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi serikat pekerja/serikat buruh, sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis adalah melalui kerjasama kemitraan dengari pengusaha. Dari uraian di atas, sangat jelas bahwa tanggung jawab untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis merupakan tanggung jawab bersama kedua pelaku hubungan kerja yaitu pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Semangat kemitraan antara dua pihak merupakan jembatan untuk menuju pada ketenangan dan kesejukan dalam iklim kerja ditempat kerja.

2. Melakukan tugas dan fungsinya secara profesional

Dalam konteks ini, istilah “profesional” bukanlah yang dimaksud dengan dikotomi antara profesional yang berarti profesi yang menjadi sumber penghasilan (pegolf, petinju, pemain sepak bola dll) dan amatir. Terdapat banyak definisi dan pemahaman tentang istilah “profesional”. Berikut, dikutip dua pemahaman tentang istilah “profesional”: *Professional is of or pertaining to a profession, or calling; conforming to the rules or standards of a profession; following a profession; as, professional knowledge; professional conduct.* Sedangkan tentang profesionalisme yaitu tentang sikap atau perilaku yang profesiona didefinisikan sebagai berikut: *Professionalism is defined as “the conduct, aims, or qualities that characterize or mark a profession or a professional person: characterized by or conforming to the technical or ethical standards of a profession: exhibiting a courteous, conscientious, and generally businesslike manner in the workplace.”*

Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan pemahaman tentang profesionalisme antara lain bahwa sikap profesionalisme adalah menunjukkan perilaku berdasarkan etika dan nilai-nilai yang baik dari suatu profesi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku (compliance) sesuai dengan profesi yang disandangnya, dan sikap bisnis yang baik di tempat kerja. Sikap pengusaha yang secara sengaja melanggar ketentuan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tidak mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek, tidak melakukan proses pembuatan Peraturan Perusahaan secara benar, merekayasa melakukan pemutusan hubungan kerja atau mutasi dalam rangka melemahkan suara serikat pekerja, bersikap tertutup/ tidak transparan terhadap pekerja, mempersulit proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, adalah sekedar contoh tentang perilaku pengusaha yang tidak profesional. Di pihak lain, serikat pekerja yang dengan sengaja melakukan mogok kerja dengan tidak mengindahkan ketentuan peraturan perundang- undangan, membela anggotanya secara fanatik (meskipun secara jelas bahwa anggotanya bersalah melakukan pelanggaran di perusahaan),

tidak melakukan *filtering* secara baik terhadap tuntutan-tuntutan anggotanya untuk diajukan dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama, mengajukan tuntutan kenaikan upah dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja tanpa didukung dengan data atau analisis studi yang dapat dipertanggungjawabkan, maka hal-hal tersebut merupakan perilaku atau sikap serikat pekerja yang tidak profesional.

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa sikap dan kemampuan profesional merupakan salah satu syarat untuk dapat terciptanya ketenangan di tempat kerja. Kedua pelaku hubungan kerja yaitu pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh harus bersedia terus belajar meningkatkan kemampuannya tidak hanya dalam bidang teknis pelaksanaan pekerjaan tetapi juga kemampuan interpersonal skills (kemampuan berinteraksi antar pribadi). Kemampuan interpersonal skill yang perlu dimiliki oleh pengusaha (khususnya para pimpinan dan mereka yang bertanggung jawab di bidang pengelolaan sumberdaya manusia khususnya bidang hubungan industrial) dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh adalah kemampuan mengelola konflik dan penguasaan teknik negosiasi.

3. Membentuk dan mengoptimalkan peran dan kegiatan Lembaga Kerja Sama Bipartit

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah merupakan interaksi dua pihak untuk melakukan pekerjaan. Kegiatan interaksi dilaksanakan melalui komunikasi baik lisan maupun tertulis. Undang-Undang No 13 tahun 2003 pada Pasal 103 mencantumkan 8 sarana untuk melaksanakan hubungan industrial yaitu Serikat pekerja/serikat buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit), Lembaga Kerjasama Tripartit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Pasal 106 dalam undang-undang aquo menyatakan antara lain bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit. Lebih lanjut mengenai pelaksanaan LKS Bipartit diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No PER.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

Pembuat Undang-Undang Ketenagakerjaan melihat bahwa dalam hubungan industrial, disamping adanya organisasi serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha, masih diperlukan adanya suatu lembaga sebagai suatu wadah untuk kedua pihak yaitu pengusaha dan serikat pekerja/buruh melakukan komunikasi secara terstruktur dan terjadwal. Pembuat Undang-Undang Ketenagakerjaan ingin memastikan bahwa komunikasi antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh tidak hanya dilakukan bila ada masalah besar saja. Bila tidak ada masalah besar kedua pihak sibuk dengan urusan teknis pekerjaan, sehingga berlaku asas *no news means good news* di antara mereka, atau kedua pihak sibuk berkomunikasi ketika dalam rangka mempersiapkan event dua tahunan yaitu perundingan Perjanjian Kerja Bersama dan membicarakan *follow up* dari hasil perundingan tersebut.

Konsep pemikiran yang mewajibkan pembentukan LKS Bipartit dalam perusahaan sangat logis. Tujuan pembentukan LKS Bipartit adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan diperusahaan. Fungsi LKS Bipartit adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan buruh. Kewenangan forum LKS Bipartit dibatasi hanya untuk melakukan komunikasi dan konsultasi. LKS Bipartit tidak mempunyai kewenangan membuat *deal* yang mengikat pengusaha dan pekerja/buruh. Kewenangan membuat *deal* dengan pengusaha tetap berada pada serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Berangkat dari batasan kewenangan terhadap LKS Bipartit, Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak harus merasa terganggu atau pamornya menjadi ter-reduksi oleh adanya LKS Bipartit.

Dalam praktek hubungan kerja di lapangan, pengusaha dan pekerja sejatinya mempunyai cukup banyak bahan atau materi untuk disampaikan baik dalam rangka komunikasi atau konsultasi. Komunikasi dan konsultasi yang dilakukan dalam forum LKS Bipartit bahkan dapat juga berfungsi sebagai *sounding* atau *lobbying* bagi masing-masing pihak, atau bahkan dapat juga sebagai langkah yang bersifat *test the water* atau penjajagan untuk mengetahui respon pihak lain terhadap usulan yang akan diajukan. Sehubungan dengan perlunya komunikasi antara pengusaha dan pekerja sangat banyak hal yang dapat dikemukakan antara lain:

1. Dari segi pengusaha.

Forum LKS Bipartit dapat dimanfaatkan pengusaha untuk melakukan sharing atau mengkomunikasikan kepada pekerja antara lain mengenai:

- kerugian atau kegagalan yang telah terjadi atau berpotensi akan terjadi
- success stories* atau keberhasilan-keberhasilan dalam bisnis
- kebijakan yang akan dilakukan dalam rangka menyelamatkan atau meningkatkan kinerja perusahaan misalnya restrukturisasi organisasi, efisiensi, merger, atau akuisisi
- rencana perubahan kebijakan terhadap pelaksanaan pemberian kesejahteraan pekerja
- perlunya peningkatan kedisiplinan pekerja dalam bidang *safety*.

Terkait dengan *sharing* yang disampaikan pengusaha kepada pekerja, tentu pengusaha akan mempertimbangkan informasi-informasi apa dan seberapa detail informasi itu dapat atau sudah dapat dikomunikasikan kepada pekerja. Informasi yang dianggap masih bersifat rahasia bukan merupakan materi yang dapat di *share* dengan pekerja/buruh.

2. Dari segi pekerja/buruh

Forum LKS Bipartit merupakan wadah yang efektif bagi pekerja/buruh untuk menyampaikan aspirasi mereka kepada pengusaha yang selama ini belum terpenuhi yang mungkin disebabkan karena kurangnya data atau informasi atau penjelasan tentang latar belakang dan alasan aspirasi tersebut. Pekerja/buruh dapat pula memberikan masukan kepada pengusaha tentang

pola jadwal kerja yang lebih efektif dan efisien pada suatu lokasi kerja, dan tentu pekerja/buruh dapat memberikan informasi tentang keresahan yang sedang terjadi di suatu lokasi kerja yang berpotensi menjadi konflik dikemudian hari bila tidak tertangani secara lebih dini. Pekerja/buruh dapat pula melakukan peninjauan bagaimana tanggapan pengusaha bila diusulkan agar dilaksanakan program pensiun bagi pekerja di perusahaan.

Dengan gambaran sebagaimana di atas tentang materi atau agenda yang dapat dibicarakan atau dikonsultasikan dalam forum LKS Bipartit dalam bingkai komunikasi dan konsultasi bahkan dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan deteksi dini bagi pengusaha, apabila dalam perusahaan secara teratur dan terstruktur diadakan pertemuan antara wakil pengusaha dan wakil pekerja/buruh dalam forum LKS Bipartit setiap bulan atau kapanpun bilamana perlu, maka kesalahpahaman atau prasangka negatif masing-masing pihak dapat direduksi secara signifikan. Bahkan dengan dilakukannya *lobby* atau *sounding* secara efektif oleh wakil pekerja/buruh yang nota bene juga berasal dari pengurus atau anggota serikat pekerja/serikat buruh maka diharapkan bahwa perundingan Perjanjian Kerja Bersama akan dapat berjalan lebih lancar dan lebih ringan medannya. Tentang pentingnya pengusaha dan pekerja membangun komunikasi yang efektif di tempat kerja sudah tidak diragukan lagi. Perlu digaris bawahi bahwa tidak cukup hanya komunikasi namun yang diperlukan adalah komunikasi yang efektif yang artinya masing-masing pihak paham benar tentang pesan apa yang dimaksud oleh pihak yang menyampaikan informasi. Sangat disayangkan apabila pembentukan LKS Bipartit di perusahaan hanya sekedar memenuhi ketentuan undang-undang. Lembaga tersebut tidak dimanfaatkan secara optimal. Padahal apabila LKS Bipartit dikelola dengan baik maka akan terjadi komunikasi dua pihak yang akan berdaya guna terhadap terbangunnya semangat kemitraan antara pengusaha dengan pekerja.

4. Mempelajari Tentang Manajemen Konflik dan Teknik Negosiasi

Terjadinya konflik antara dua pihak secara umum merupakan suatu proses dari satu keadaan ke keadaan berikutnya. Keadaan yang paling awal dimulai dari adanya masalah (problem) yang disebabkan karena adanya perbedaan pendapat antara para pihak. Bila masalah tersebut tidak dapat dapat diselesaikan, perbedaan pendapat akan meningkat menjadi perselisihan atau sengketa (dispute). Selanjutnya bila perselisihan tidak dapat terselesaikan, akan meningkat menjadi keadaan yang sangat mungkin dapat menjurus kepada konflik (conflict). Konflik itu sendiri mempunyai rentang proses yang bertahap mulai dari adanya perasaan tak nyaman di kedua pihak dan sampai pada puncak yang terburuk adalah terjadinya krisis

5. Berkomitmen untuk melakukan kepatuhan (*compliance*) terhadap ketentuan yang berlaku

Untuk memastikan bahwa pengusaha melakukan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, hal ini merupakan lingkup tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan. Namun disadari bahwa jumlah pegawai pengawas ternyata masih jauh dari mencukupi bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus

diawasi. Cukup memprihatinkan atas suatu kondisi bahwa meski pekerja mengetahui telah terjadi praktek pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun pekerja memilih untuk diam dan menjalani pekerjaannya.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah jelas mencantumkan ketentuan tentang dispensasi atau keringanan bagi pengusaha dalam hal mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan Upah Minimum Propinsi. Demikian pula ketentuan tentang kewajiban pengusaha mengikutsertakan pekerjanya dalam program JAMSOSTEK, kewajiban untuk membentuk LKS Bipartit, kewajiban untuk membuat Peraturan Perusahaan, ketentuan tentang upah lembur, semuanya sudah jelas aturan utamanya tertuang dalam peraturan perundang-undangan terkait. Namun apabila dilakukan pemeriksaan, terdapat kemungkinan bahwa ada saja pengusaha yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tentang perlunya kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ketenagakerjaan tidak hanya berlaku bagi pengusaha. Pekerja/buruh juga wajib mematuhi ketentuan yang berlaku, misalnya tentang melaksanakan mogok kerja. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja seperti mangkir, seringkali terlambat masuk kerja, tidak mengindahkan peraturan keselamatan kerja, melakukan pelanggaran berat harus dapat seminimal mungkin, dan bahkan ditiadakan sedapat mungkin. Perselisihan juga dapat terjadi karena pekerja melakukan kesalahan namun menolak untuk diberikan tindakan disiplin oleh pengusaha.

III. PENUTUP

Kesimpulan

1. Hubungan industrial yang harmonis antara para pelaku proses produksi barang dan jasa merupakan salah satu kondisi yang diperlukan untuk penciptaan iklim berusaha yang kondusif. Selanjutnya iklim berusaha yang kondusif merupakan salah satu syarat untuk pencapaian angka pertumbuhan ekonomi yang ditargetkan oleh pemerintah.
2. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha berada dalam posisi yang strategis dalam penciptaan iklim berusaha yang kondusif. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan telah cukup banyak mencantumkan ketentuan tentang tugas dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kerjasama kemitraan.
3. Namun tugas dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha/organisasi pengusaha perlu lebih diperluas dengan sejumlah peranan yang perlu dilakukan yang pada intinya adalah tentang peningkatan profesionalisme, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, termasuk pembentukan dan pemberdayaan kegiatan LKS Bipartit sebagai sarana komunikasi dan konsultasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

4. Perlu dilakukan peninjauan kembali dan perbaikan dalam format dan mekanisme mediasi perselisihan hubungan industrial. Perlu dilakukan studi dan perbandingan bagaimana mediasi dilakukan di bidang sengketa bisnis yang dalam kasus-kasus tertentu jauh lebih pelik permasalahannya namun dapat diselesaikan dengan pencapaian kesepakatan para pihak yang bersengketa. Mediasi seharusnya menggunakan pendekatan *forward looking* bukannya *backward looking* dengan berkuat seputar ketentuan peraturan perundang-undangan. Mediasi seharusnya mampu menciptakan kreativitas. Keberhasilan mediasi merupakan salah satu keberhasilan dalam menciptakan kedamaian di tempat kerja

Saran

1. Ketidapatuhan terhadap peraturan perundangan-undangan dapat merupakan salah satu penyebab terjadinya perselisihan. Ketidapatuhan tersebut dapat dilakukan baik oleh serikat pekerja/serikat buruh maupun pengusaha. Organisasi serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha perlu dapat atau bersedia berperan sebagai pemantau kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Konfederasi atau Federasi dalam hal ini perlu mempertimbangkan pemberian sanksi bagi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan apabila ternyata penyebab perselisihan adalah karena serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Demikian pula bagi organisasi pengusaha dapat memberikan sanksi kepada pengusaha anggota asosiasi yang ternyata melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dan pelanggaran tersebut berakibat pada timbulnya perselisihan. Penjatuhan sanksi tersebut tentunya berbeda dengan sanksi yang dijatuhkan oleh instansi ketenagakerjaan yang berwenang terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Sanksi oleh organisasi pekerja/buruh kepada anggotanya atau sanksi oleh asosiasi pengusaha kepada anggotanya hanya sebatas sanksi organisatoris yang bersifat internal.
2. Tentang sejumlah peranan yang diharapkan dapat dilakukan oleh organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha sebagaimana dikemukakan di atas, kemungkinan sebagian atau bahkan seluruhnya telah dilakukan oleh organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha. Bila benar demikian, maka diharapkan pelaksanaan peranan tersebut dapat lebih ditingkatkan lagi. Namun apabila ada peranan yang belum dilaksanakan maka penulis menyarankan untuk dilaksanakan karena tujuan akhir tiada lain adalah terciptanya ketenangan dan keharmonisan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh di tempat kerja untuk terciptanya iklim berusaha yang kondusif

DAFTAR PUSTAKA

<https://economy.okezone.com/read/2018/03/28/320/1879210/menaker-dulu-ada-14-000-serikat-pekerja-kini-hanya-tinggal-7-000>

Apa Itu Hubungan Industrial? – Perspektif (wordpress.com)

Ketentuan Peraturan Per undang-undangan

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 - Serikat Pekerja/serikat Buruh

Undang-undang No 13 tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menaker No. 8 Tahun 2016 - Pembentukan Forum Serikat Pekerja/serikat Buruh Di Perusahaan Pada Kawasan Ekonomi Khusus

Peraturan Menakertrans No. PER.06/MEN/IV/2005 - Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/serikat Buruh

Keputusan Menaker NO. KEP.187/MEN/IX/2004 - Iuran Anggota Serikat Pekerja/serikat Buruh

Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2017 - Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2008 - Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 - Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit