

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN

Djoko Heroe Soewono

Abstrak

Peran serikat pekerja dalam melindungi anggota dan keluarganya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan. Selain itu serikat pekerja bertindak sebagai pembuat perjanjian kerja bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja, disamping sebagai pelaksana serta penanggungjawab pemogokan. Fungsi, dan peran serikat pekerja dalam rangka menciptakan keseimbangan dan keharmonisan hubungan industrial di perusahaan. Oleh sebab itu institusi tersebut mempunyai fungsi dan peran yang sangat signifikan dalam ikut memajukan bangsa, khususnya pembangunan dibidang ketenagakerjaan.

Keywords : *Serikat Pekerja, Keseimbangan, Keharmonisan, Hubungan Kerja , Perusahaan*

A. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan dan memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi memperoleh pekerjaan, khususnya bagi pekerja yang melakukan aktivitas di lingkungan perusahaan, berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini telah sesuai amanat dalam ketentuan Pasal 28I ayat (2) UUD. 1945, bahwa "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif.....". Selanjutnya Pasal 28D ayat 2 UUD. 1945 "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan industrial".

Salah satu sarana dalam mewujudkan amanat UUD 1945, yakni eksistensi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, selain menjalankan segi pengawasan menjaga kelangsungan produksi, tertib, aspiratif, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga. Hal ini selaras dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan

serta kesejahteraan pekerja serta keluarga. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keperpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000, jo. Pasal 28D (ayat 1), seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD. 1945.

Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial ; Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit ; Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja ; dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat pekerja dapat dibentuk sekurang-kurangnya oleh 10 orang pekerja, dan serikat pekerja yang telah terbentuk berhak membentuk dan berpayung sebagai anggota federasi/ konfederasi serikat pekerja. Keberadaan pekerja yang membentuk serikat pekerja tidak dapat dihalang-halangi oleh pengusaha, pemerintah, atau pihak manapun yang akan memaksa dan menekan pekerja untuk tidak membentuk serikat pekerja, diancam dengan pidana penjara paling sedikit 1 (satu) tahun dan terlama 5 (lima) tahun, dan/ atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah). Demikian pula, jika pekerja ketika melaksanakan kegiatan organisasi mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, seperti pemutusan hubungan kerja, pemberhentian sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar upah atau mengurangi upah pekerja, intimidasi, serta melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja, maka bagi pihak yang menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja, diancam dengan ketentuan tersebut¹.

Peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pengusaha merupakan kepentingan yang harus diperhatikan pengusaha karena serikat pekerja sebagai sarana komunikasi yang efektif, dan aspiratif dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan pekerja dan perusahaan dalam proses produksi, sarana protektif bagi pekerja, selain sarana penyampaian pesan mengenai kondisi perusahaan dan

¹ Lihat : Pasal 43, jo. Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

menjaga ketenangan kerja, motivator etos kerja serta sarana perjuangan bagi nasib pekerja.

Serikat pekerja dalam rangka membangun hubungan (kerja) industrial yang kondusif, serta proporsional dalam menjaga kepentingan pekerja sangat dibutuhkan karena mempunyai nilai strategis, yakni : **Pertama**, serikat pekerja untuk melindungi pekerja dari ketidakmampuan dalam memperjuangkan aspirasinya secara individu, mengingat posisi pekerja sangat lemah. **Kedua**, serikat pekerja dibutuhkan sebagai motivator dalam membangun demokrasi, negoisator perundingan dan pelaku dalam menjaga kualitas kerja, seperti kondisi kerja serta syarat-syarat kerja (pengupahan, kesejahteraan, jaminan sosial, keselamatan dan kecelakaan kerja). **Ketiga**, serikat pekerja sebagai sarana komunikasi. Hal ini untuk mengoptimalkan peranan serikat pekerja yang berbeda dengan ketika organisasi belum terbentuk, di mana aspirasi individu kurang mendapat perhatian pengusaha. **Keempat**, peranan serikat pekerja untuk menciptakan ketenangan kerja, serta menetralsir anasir dari luar lingkungan perusahaan yang bisa mengganggu stabilitas produksi.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Sehubungan hal tersebut, Mochtar Kusumaatmadja membentangkan konsep hukum hasil pemikiran aliran *Sociological Jurisprudence*, bahwa hukum sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat mempunyai fungsi pokok, yakni : **Pertama**, sebagai sarana pengendalian sosial. **Kedua**, pembaharuan masyarakat. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan².

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan pelbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, merupakan syarat terwujudnya keberhasilan untuk menggerakkan

² Munir, Penggunaan Pengadilan Negeri Sebagai Lembaga Untuk Menyelesaikan Sengketa Dalam Masyarakat, Disertasi, FH, Univ. Airlangga, Pascasarjana, 1996, h. 2-3 (Lili Rasjidi, dan Ira Thania R. Pengantar Filsafat Hukum, Mandar Maju, Bandung, 2002, hal. 73).

pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, hal ini sesuai dengan makna ketentuan Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni pemerintah sebagai wasit serta pelaku dalam melaksanakan pengawasan dan penindakan hukum, menetapkan kebijakan, serta memberikan pelayanan kepada para pihak dalam proses produksi barang dan/ atau jasa. Adapun peran pekerja/ serikat pekerja menjalankan kegiatan sesuai tanggung jawabnya, dan pengusaha menciptakan mitra kerja, memberikan kesejahteraan dan dilaksanakan secara proporsional, tanpa diskriminatif dan memenuhi rasa keadilan, selain mengembangkan usaha serta memperluas lapangan kerja. Oleh sebab itulah peran serikat pekerja tidak dapat dipandang sebelah mata, eksistensinya telah teruji dipelbagai negara, seperti di Amerika pada tahun 1980-an bahwa peranannya dapat mempengaruhi perekonomian negara yang berdampak terhadap menurunnya hasil kompetisi dengan negara lain karena terlalu agresifnya serikat pekerja, dan bahkan mengganggu produktivitas nasional.

Hadirnya serikat pekerja di lingkungan perusahaan harus disambut dengan hati yang tulus, tanpa prasangka buruk. Kehadiran serikat pekerja harus dipandang sebagai mitra kerja pengusaha. Sebaliknya, jika hal tersebut diabaikan perusahaan, maka cepat atau lambat akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada aksi unjuk rasa dan pemogokan, sebagaimana diketengahkan Aloysius Uwiyono, bahwa timbulnya perselisihan hubungan industrial yang diwarnai pelbagai pemogokan dan aksi unjuk rasa, *Pertama*, belum terlaksananya hubungan industrial di tempat kerja ; *Kedua*, gagalnya perundingan yang dilaksanakan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan akibat tiadanya hubungan komunikasi yang efektif. *Ketiga*, lamanya proses penyelesaian perselisihan perburuhan³.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Guna menghindari dishamonisasi dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha diperlukan sarana pembaharuan/ pembangunan bidang hukum yang bersifat otonom, yakni perjanjian kerja bersama (PKB). Keberadaan lembaga ini sangat signifikan dalam mendukung dan memproteksi peran serikat pekerja. Hal ini dibutuhkan karena PKB., sebagai *social control* dan *social engineering* berperan sebagai hukum yang dapat memberikan pembaharuan dibidang ketenagakerjaan.

³ Aloysius Uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, Program Pascasarjana, FH. UI. Jakarta, 2000, hal. 217.

Perjanjian kerja bersama (PKB), merupakan hukum yang bersifat otonom, sebagai sarana perlindungan serta ketenangan kerja, merupakan konkretisasi dari ketentuan Pasal 103 huruf (f), juncto. Pasal 116 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur konkretisasi materi yang belum diatur dalam undang-undang, seperti : uang hadir, uang makan, tunjangan berkala, premi/ bonus tahunan, uang tanpa kerja berdasarkan perhitungan, jika masuk kerja selama enam hari kerja secara penuh menerima upah (satu) hari tanpa kerja (minggu), dan syarat-syarat atau pembagian kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pemberlakuan PKB, mempunyai makna khusus (*asas pacta sun servanda*), yaitu hanya berlaku bagi kepentingan pekerja dan pengusaha. Pemberlakuan PKB., menunjukkan bahwa para pihak memahami terhadap pentingnya makna PKB. demi menjamin kepastian hak sesuai rasa keadilan.

Eksistensi hukum ketenagakerjaan dalam membangun hubungan industrial mempunyai fungsi pokok, yakni sebagai pedoman serta pengendalian masyarakat, khususnya bagi kepentingan para pekerja dan pengusaha agar tercipta keteraturan/ kepastian hukum yang bernilai manfaat dan keadilan. Selain itu sebagai sarana/alat pembaharuan dari ranah tradisional ke era modern, dimana yang semula hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha hanya menggunakan kata-kata (lisan), ke era berdasarkan ketentuan tertulis. Hal ini untuk menjamin adanya kepastian hukum dan ketertiban dalam proses pembaharuan (Pasal 102, Pasal 103 juncto Pasal 116, Pasal 57, jo. Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, serta Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh).

Perjanjian kerja bersama yang diatur dalam ketentuan Pasal 103 huruf (f), Pasal 116 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, merupakan hukum yang mengatur hubungan kerja bagi pengusaha dan pekerja (otonom). Keberadaan perjanjian kerja bersama ini mengatur hal yang belum diatur, atau belum jelas pengaturannya, atau perlunya peningkatan kualitas, yang umumnya telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Penuangan materi (konsep) lebih lanjut dimasukkan ke dalam rancangan perjanjian kerja bersama yang selanjutnya dibahas, serta mendapatkan persetujuan bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha.

B. Rumusan Masalah

Dari paparan di atas dapat dideskripsikan rumusan masalah, apakah peran serikat pekerja dalam membangun hubungan kerja dapat memberi rasa nyaman bagi anggotanya, dan selama membangun hubungan kerja kendala apa yang membentangi dihadapan serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya ?

C. Pembahasan

Pada dasarnya pembangunan ketenagakerjaan bertujuan pemberdayaan pekerja dan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan, apakah yang bersifat nasional maupun daerah. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut maka kesejahteraan pekerja dan keluarga wajib diperhatikan karena merupakan salah satu pilar kesinambungan dalam hubungan kerja. Adapun pilar-pilar lainnya dalam bentuk perekat, yakni pelbagai aturan hukum yang bersifat normatif dan keterlibatan negara/pemerintah sebagai sarana regulator bersama parlemen. Selain aturan hukum yang bersifat publik-normatif, tersurat pula hukum yang bersifat privat dan keberadaannya timbul dari hasil kesepakatan kedua belah pihak (pengusaha dengan pekerja). Pilar-pilar yang berbentuk abstrakto tersebut, ditunjang dengan sarana antara lain, seperti serikat pekerja, organisasi pengusaha/apindo, lembaga bipartit, lembaga tripartit dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Serikat pekerja sebagai sarana perlindungan, aspirasi, sarana komunikasi, serta sarana untuk menciptakan ketenangan kerja dalam perusahaan. Dengan peran demikian dapat ikut mewarnai atmosfer yang semula kurang nyaman ke arah kondisi yang kondusif. Demikian pula kehadiran organisasi pengusaha (apindo) mempunyai makna yang signifikan dalam ikut menciptakan kesejukan dan kenyamanan bekerja.

Lembaga bipartit yang wajib dibentuk berdasarkan ketentuan Pasal 106 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, merupakan lembaga perwakilan pekerja dalam perusahaan yang keberadaannya berfungsi sebagai forum konsultasi. Sifat imperatif lembaga ini, jika perusahaan mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih. Wajib disini mempunyai makna bahwa lembaga perwakilan pekerja pembentukannya untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam produksi, yang secara insensial mewedahi aspirasi kepentingan kedua belah pihak tentang hal ketenagakerjaan di perusahaan.

Hubungan kerja sama tripartit antara organisasi pengusaha, serikat pekerja serta pemerintah melalui forum komunikasi dan konsultasi merupakan sarana efektif

bagi ketiga unsur tersebut dalam melakukan kajian/ pembahasan mengenai masalah ketenagakerjaan. Forum ini merupakan konkritisasi dari makna hubungan industrial⁴, yang kerangka hukumnya diatur dalam ketentuan Pasal 102 dan Pasal 107 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sarana hubungan industrial diwujudkan dengan menggunakan model, yaitu keberadaan serikat pekerja di lingkungan perusahaan, organisasi pengusaha dalam ranah bipartit, bersama pemerintah melalui forum tripartit, pelbagai peraturan hukum positif, perjanjian kerja bersama, serta lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Semua sarana yang tersedia dipergunakan untuk mewujudkan kemitraan, namun demikian ketersediaan sarana tersebut, tidak menjamin secara mulus bahwa dalam perjalanan proses produksi tanpa mengalami hambatan, sekurang-kurangnya dengan pelbagai sarana tersebut, dapat menekan tingkat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian hubungan kemitraan dapat terbangun/tercipta dalam suasana kesejukan dalam koridor hukum, keadilan dan memberi kemanfaatan bagi semua pihak dengan tetap patuh terhadap hak dan kewajiban masing-masing.

Dalam rangka membangun hubungan kerja yang bermotif kemitraan dapat diketengahkan model partisipasi versi Swedia, yakni peran serikat pekerja di tempat kerja, seperti perencanaan produksi, kepastian/kelayakan kerja, kondisi kerja (syarat kerja, kesehatan, keselamatan kerja, kesejahteraan), dan partisipasi di bidang pengelolaan keuangan perusahaan.

Saling menghormati antara Konfederasi Serikat Pekerja dengan pengusaha tercermin dalam Perjanjian Desember 1906, yaitu : Pengusaha mengakui eksistensi Konfederasi Serikat Pekerja Perdagangan serta Serikat Pekerja dibawahnya sebagai perwakilan yang sah beserta anggotanya dan mengakui pula eksistensi pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja, selain itu pihak pengusaha tidak menghalangi pekerja masuk sebagai anggota serikat pekerja. Pengusaha berhak untuk memecat, dan mengatur pekerjaan yang sesuai fungsi serta keahliannya, selain tetap memberi upah sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan kesepakatan lainnya.⁵

Isu hukum ketenagakerjaan versi Swedia tidak memberi ruang bagi pekerja untuk melakukan mogok kerja. Isu ini wajib dimasukkan dalam perjanjian kolektif dan

⁴ Hubungan industrial adalah sistem hubungan antara para pelaku produksi, barang dan jasa yang terdiri dari unsur pekerja/ serikat pekerja, pengusaha/ organisasi pengusaha dan pemerintah yang bertujuan untuk mencegah dan menanggulangi pelbagai persoalan ketenagakerjaan. (Djoko Heroe Soewono, Disertasi, Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2006, hal. 183).

⁵ Kjellberg, 1992, From Confrontation to Cooperation : A Tale of Three Countries, Industrial Relation Under Liberal Democracy, Chapter 7, 155-156.

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan materi kesepakatan bersama, dan jika timbul perselisihan atas interpretasi perjanjian kolektif, kondisi kerja serta kontrak kerja dalam hubungan industrial, penyelesaiannya melalui pengadilan perburuhan.

Dampak positif perjanjian kolektif atau perjanjian (kota) Saltsjobaden dapat memberi kesejukan dalam hubungan kerja dan tidak menyulut ketegangan, selain itu dapat menurunkan tingkat atmosfer (konflik) hingga pada level yang paling rendah.

Sesuai materi perjanjian tersebut para pihak bertanggung jawab melakukan pengawasan, menjalin kemitraan, dan bersama pihak manajemen mengembangkan program pelatihan kerja, membangun program kesehatan dan keselamatan kerja.

Dampak negatifnya mempersulit pihak pengusaha untuk memberi apresiasi terhadap kinerja para pekerja, seperti pemberian premi atau bonus. Dampak ini pada gilirannya timbul ketidak perdulian bagi pengusaha terhadap pemberian apresiasi.

Budaya masyarakat (pekerja) Jepang dalam membangun hubungan (kerja) industrial beberapa langkah lebih maju, jika dibandingkan dengan (pekerja) Malaysia dan China. Pekerja Jepang lebih mengedepankan lembaga konsultasi, dan lembaga ini mempunyai fungsi mengakomodir kebijakan manajemen serta menciptakan saling pengertian dan memahami pelbagai permasalahan atau kondisi kerja di perusahaan. Fungsi lainnya dari lembaga ini berperan menjaga stabilitas ekonomi, meningkatkan, mengembangkan produktifitas, pengamanan pekerjaan dan menghindari konflik, dan sebagai forum tingkat persiapan peranannya sangat signifikan, khususnya dalam hal melahirkan nota kesepahaman yang bersifat implementatif, seperti dalam pertukaran informasi mengenai kondisi perusahaan (manajerial, kondisi kerja, waktu kerja) serta menjaga stabilitas ekonomi perusahaan.

Tegaknya *Constitution* dan *Trade Union Act* dalam memproteksi konsultasi gabungan menempatkan pekerja dan serikat pekerja dalam keseimbangan martabat dengan pengusaha, di mana hukum mengatur adanya pelarangan pengusaha untuk menolak perundingan bersama, kecuali ada alasan yang tepat. Penyelesaiannya via proses hukum, sedangkan payung hukum lain untuk memproteksi partisipasi pekerja di bawah *Labor Standard Act*, yang bertujuan agar serikat pekerja dalam melakukan perjuangannya khususnya untuk melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau terselubung.

Terbentuknya lembaga konsultasi gabungan diwarnai kentalnya tradisi dan budaya bangsa Jepang yang menekankan aspek konsensus serta jalinan kemitraan. Dasar filosofisnya yang diterapkan pada sistem dan mekanisme kerja di perusahaan,

Yakni : *Pertama*, Kaizen merupakan filsafat hidup masyarakat Jepang yang memiliki makna bahwa baik secara perorangan maupun berkelompok/tim kerja dalam bekerja harus berorientasi pada nilai tambah dan peningkatan standar kerja yang efisien dan efektif, apakah pada sektor perusahaan maupun yang dikelola oleh masyarakat secara mandiri dengan tingkat jaminan keselamatan secara optimal ; *Kedua*, Jidoka, semangat untuk tercapainya standar kualitas. Dalam hal ini seseorang harus proaktif mengawasi mekanisme kerja agar kualitasnya terjamin ; *Ketiga*, Wa, dorongan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dalam proses produksi. Hal ini berarti bahwa para pelaku harus selalu berupaya menyesuaikan diri dengan orang lain dan lingkungan kerja⁶.

Potret di atas, padanannya dapat terlihat pada lembaga bipartit masyarakat Indonesia dan sistem perundingan bersama (bipartit), hanya saja peranan bipartit ini tidak sekuat lembaga konsultasi gabungan masyarakat Jepang. Masyarakat pekerja Jepang lebih mengedepankan penyelesaian dengan pendekatan musyawarah dalam menyelesaikan isu perselisihan, tanpa harus melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai solusi yang kreatif.

Dari pelbagai pengalaman, tradisi atau budaya negara-negara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pola negosiasi merupakan bentuk solusi yang secara ratio dapat diterima dalam menciptakan hubungan industrial yang berbasis kemitraan dan pula lebih kompetitif dalam mengoptimalkan isu tujuan pembangunan ekonomi tanpa harus merasa khawatir terhadap pelbagai aksi, khususnya unjuk rasa/ mogok kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa cita hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia berperan menjaga keteraturan dan ketertiban, khususnya perilaku pekerja dan pengusaha, baik hukum hasil ketrampilan badan legislatif dan eksekutif maupun terbit melalui rekayasa perusahaan atau perjanjian bersama dan perjanjian kerja.

Materi hukum tersebut memuat ketentuan dasar yang meliputi asas hukum, seperti hak, kewajiban dan pertanggungjawaban, baik ranah pidana maupun perdata dengan pilar-pilar kepastian hukum, keadilan dan nilai manfaat. Tegaknya hukum ini wujud dari rasa kepatuhan/ ketaatan terhadap berlakunya hukum positif, seperti hak, serta perlindungan hukum yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003, antara lain mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan, kebebasan berserikat, pengupahan, waktu kerja (kerja lembur), cuti, istirahat, ibadah dan ketentuan lain yang bersifat normatif dengan tetap memperhatikan rasa keadilan

⁶ Aloysius Uwiyono, *Op. cit.* hal. 339.

serta nilai manfaat. Adapun aspek hukum yang bersumber dari ranah privat (syarat-syarat kerja yang belum diatur, atau peningkatan mutu standar minimum dari aturan hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003), seperti fasilitas klinik kesehatan, koperasi, perumahan pekerja, mess pekerja, gaji berkala, tunjangan baik tetap maupun tidak tetap, bonus akhir tahun serta bonus berdasarkan prestasi kerja, lain perlindungan atas dasar peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB). Selain hak dan perlindungan hukum bagi pekerja, diatur pula aspek hukum yang melindungi hak pengusaha, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003, seperti tiada upah, tanpa bekerja (No pay, No work), hak mutasi, hak mengatur dan perintah, hak sanksi, hak PHK., dalam masa percobaan serta hak PHK., bagi pekerja yang melakukan pelanggaran hukum, dan perlindungan lain yang bersifat normatif.

Dengan kokohnya piranti lunak yang termanifestasikan dalam wujud hukum ketenagakerjaan, baik bersifat publik maupun privat yang berbasis kepastian hukum, keadilan serta nilai manfaat sebagaimana potret tersebut di atas, maka peran serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial dapat memberikan ketenangan dan ketentraman, khususnya bagi para anggotanya serta masyarakat pada umumnya.

Keberadaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, memperjelas dan mempertegas pentingnya peranan serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, wadah aspiratif, sarana perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarga, juga mempunyai peranan sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) serta sebagai wakil pekerja, pada lembaga bipartit, tripartit dan advokasi penyelesaian perselisihan yang mempunyai kedudukan sama dalam hukum.

Dalam proses menuju ke ranah ketentraman dan ketenangan kerja tidaklah mudah untuk meraihnya, beberapa kendala mewarnai perjalanan/ perjuangan serikat pekerja antara lain, seperti tingkat pengetahuan dan pengalaman berorganisasi serta skill yang dimiliki belum memadai, selain pemahaman terhadap materi hukum publik dan privat, khususnya hukum ketenagakerjaan masih belum memenuhi harapan.

Pelbagai kendala dan tantangan tidak menyurutkan langkah serikat pekerja dalam memperjuangkan aspirasi, kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja para anggotanya. Pelatihan kepemimpinan secara berkesinambungan telah dilaksanakan oleh organisasi pekerja, baik tingkat regional maupun nasional. Pelatihan organisasi menumbuhkan solidaritas sesama pekerja serta meningkatkan daya skill, yang pada

gilirannya akan menunjang keberhasilan peranan serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial, khususnya di lingkungan perusahaan.

Kesimpulan

Dari pemaparan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa peranan serikat pekerja dalam menyampaikan aspirasi, serta upaya memperjuangkan kesejahteraan kesehatan, keselamatan kerja mempunyai makna signifikan. Model negoisasi dalam upaya mencapai mufakat lebih diutamakan. Serikat pekerja tingkat cabang berperan aktif sebagai pendampingan (advokasi-stakeholders) serta peran pemerintah selaku mediator memberi makna positif dalam rangka penegakan hukum, walaupun serikat pekerja menyadari adanya kendala maupun tantangan yang selalu menghadangnya. Namun demikian kontribusi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi dan peranan untuk membangun jalinan hubungan kerja yang kondusif serta proporsional memberi warna tersendiri dalam pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Asikin Z, Wahab A, Husni, cs. 2004. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asshiddiqie J. 2002. **Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat**, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Azhary. 1995. **Negara Hukum Indonesia**, UI-Press, Jakarta.
- Djumadi. 2004. **Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Emirzon J. 2001. **Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan**, (Negoisasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase), Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hutagalung TH. 1995. **Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945**, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.
- Ibrahim Indra. 2000. **Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia**, Workshop Sosialisasi Arbitrase Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Kjellberg. 1992. **From Confrontation : A Tale of Three Countries, Industrial Relation Under liberal Democracy**, Chapter 7 : 155-156.
- Kuwahara Mashiro Ken. 1982. **Worker Participation in Decisions Within Undertakings in Japan**, *Journal, Comparative Labor Law* 5 (Winter), 1 : 59
- Nasution BJ. 2004. **Hukum Ketenagakerjaan**, Mandar Maju, Bandung.
- Munir. 1996. **Penggunaan Pengadilan Negeri Sebagai Lembaga Untuk Menyelesaikan Sengketa dalam Masyarakat**, Disertasi, Univ. Airlangga, Pascasarjana, FH.
- Osinbajo Y and Olukonyisola A. 1994. **Human Rights and Economic Development in Developing**, The International Lawyer.

- Rajagukguk HP. 1993. **Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja**, Suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum, Panel diskusi Universitas Indonesia, Jakarta.
- _____ 2000. **Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan**, Orasi dan Panel Diskusi, Program Kajian Wanita dan Jender Pasca Sarjana UI, FH, Jakarta.
- Rawls John. 1971. **A Theory of Justice**, The Belknap Press Of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, America.
- Payaman Simanjuntak. 2000. **Peran Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial**, Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1983. **Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia**, UI-Press, Jakarta.
- Souhoka ML. 1997. **Kesepakatan Kerja Bersama sebagai sarana Perlindungan Hukum**, Disertasi, Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Syafa'at Rachmad. 2006. **Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa**, Agritek Yayasan pembangunan Nasional, Malang.
- Uwiyono A. 2001. **Hak Mogok Di Indonesia**, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

