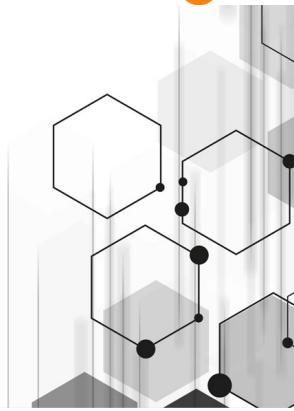


ISSN ONLINE: 2716-2680

ISSN PRINT: 2716-2672

Jurnal Analogi Hukum

Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa
Jl. Terompong 24 Tanjung Bungkak Denpasar Bali, Indonesia
<https://www.ejournal.warmadeva.ac.id/index.php/analogihukum/index>



Kedudukan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Denpasar

I Made Gede Bagus Somayasa¹ | Anak Agung Sagung Laksmi Dewi¹ |
I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar¹

1. Fakultas Hukum, Universitas
Warmadewa

Correspondence address to:

I Made Gede Bagus Somayasa,
Fakultas Hukum, Universitas
Warmadewa
Email address:
bagusgede2001@gmail.com

Abstract—Industrialization has led to a decline in workers' autonomy, making them increasingly dependent on their employers. As a result, employers may unknowingly mistreat their workers, citing market competition as justification for their actions. The Decree of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia allows trade unions to be formed based on different criteria such as field of business or type of work. The guideline states that a trade union is an organization that gathers workers of a company and has a management structure at various levels. The problem formulations raised are (1) What is the position of labor unions in the implementation of industrial relations dispute settlement? and (2) How are the implementation obstacles in the settlement of industrial relations disputes? The research method used in this research is the empirical law method. The results show that trade unions play an important role in resolving conflicts in the workplace and protecting workers' rights. The imbalance of power between labor unions and employers internally, as well as resistance or lack of support from management externally, are the main obstacles to resolving industrial relations disputes, causing tension between the two parties.

Keywords: denpasar; position; relationship



This article published by Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa is open access under the term of the Creative Common, CC-BY-SA license

1. Pendahuluan

Permasalahan ketenagakerjaan di masyarakat saat ini semakin menjadi kontroversi. Bangsa ini sedang menghadapi krisis multidimensi yang perlu diatasi demi kemajuan. Krisis ekonomi telah menyebabkan penutupan banyak perusahaan dan meningkatnya pengangguran. Hal ini telah menciptakan lebih banyak persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan mempersulit pemenuhan kebutuhan ekonomi. Terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha yang berujung pada pemecatan. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam melindungi kepentingan pekerja dan melakukan negosiasi dengan pengusaha.

Industrialisasi telah membuat pekerja semakin bergantung pada pemberi kerja, sehingga menyebabkan terjadinya penganiayaan. Serikat pekerja mewakili dan memajukan kepentingan pekerja. Pada masa Orde Baru, hubungan industrial didasarkan pada asas Pancasila. Hubungan industrial Pancasila memperlakukan pekerja sebagai warga negara yang setara dan bermartabat. Kerja sama antara pekerja dan pengusaha diperlukan untuk mencapai tujuan hubungan industrial Pancasila, antara lain bekerja sama, berbagi keuntungan, dan menunaikan tanggung jawab. (H. Zainal Asikin, 2004 :246) Serikat pekerja memainkan peran penting dalam mewakili pekerja dan melindungi hak-hak mereka. Mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk melibatkan pekerja dalam tugas-tugas pembangunan. Undang-undang tersebut mengamanatkan bahwa serikat pekerja harus bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Sebagai perwakilan pekerja, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai peranan penting dalam lembaga hubungan industrial dan kerjasama.

Konsep hubungan industrial Pancasila mengedepankan hubungan kerja yang harmonis, namun perselisihan antara pekerja dan pengusaha sering terjadi. Untuk membina hubungan industrialisasi Pancasila perlu dibentuk lembaga-lembaga seperti lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit, lembaga resolusi industrial, dan organisasi buruh. Kepentingan pekerja, pengusaha, pemerintah, dan organisasi pekerja saling berhubungan dan tidak dapat berfungsi tanpa satu sama lain. Dari latar belakang diatas, dapat diambil rumusan masalah diantaranya : (1) Bagaimanakah kedudukan serikat pekerja dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial? dan (2) Bagaimana hambatan pelaksanaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

2. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris yang melibatkan pengumpulan data lapangan melalui wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual, legislatif, dan sosiologis. Pendekatan konseptual berfokus pada hubungan antara konsep-konsep yang berbeda dalam masalah yang dipelajari. Pendekatan legislatif melibatkan pemeriksaan dan analisis semua undang-undang dan peraturan yang relevan. Pendekatan sosiologi bertujuan untuk memahami dan mendefinisikan hukum sebagai institusi sosial yang praktis dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata. Penelitian ini menggunakan sumber informasi hukum primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penelitian lapangan pada Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Tingkat Satu Bali dan organisasi terkait lainnya. Data sekunder terdiri dari literatur berupa buku, undang-undang, dan peraturan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Sumber hukum utama yang digunakan adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dan berbagai undang-undang tentang serikat pekerja/serikat buruh dan ketenagakerjaan. Selain itu, sumber hukum sekunder seperti buku teks dan jurnal penelitian yang fokus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga digunakan.

2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tinjauan Umum tentang Serikat Pekerja dan Perselisihan Hubungan

Industrial

Serikat pekerja, sebagaimana didefinisikan dalam undang-undang Indonesia, adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja di dalam dan di luar perusahaan, dengan tujuan untuk mengadvokasi dan melindungi hak dan kepentingan pekerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam menyuarakan aspirasi dan kepentingan kolektif pekerja, mengadvokasi upah yang adil, jam kerja yang wajar, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap perlakuan tidak adil dan pemecatan. Mereka beroperasi secara independen dan demokratis, dengan partisipasi aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan.

Serikat pekerja mempunyai peran penting dalam memperbaiki kondisi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil. Mereka bernegosiasi dengan pemberi kerja untuk mendapatkan upah, tunjangan, dan tunjangan yang lebih baik bagi pekerja. Hal ini tidak hanya menjadikan serikat pekerja sebagai perwakilan tetapi juga agen perubahan positif, mendorong kemajuan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Penting bagi serikat pekerja untuk secara aktif terlibat dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan nasional melalui dialog sosial dengan lembaga-lembaga pemerintah. Kolaborasi ini memungkinkan serikat pekerja untuk menawarkan perspektif dan rekomendasi yang berharga untuk melindungi kepentingan pekerja secara keseluruhan. Hubungan industrial melibatkan hubungan rumit antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, dengan fokus pada produksi barang dan jasa. Pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja merupakan inti permasalahan, sementara pemerintah secara tidak langsung mengatasi tantangan-tantangan yang muncul di bidang-bidang tersebut. (Rita Men, L, 2021 :25) Hubungan industrial mencakup pemenuhan kepentingan berbagai pihak yang terlibat, seperti pemilik usaha, pekerja, dan pemerintah, untuk menjamin hubungan yang lancar dan harmonis. Ini adalah interaksi antara pekerja dan pengusaha untuk menentukan kondisi kerja dan bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan prinsip kesetaraan dan pengembangan individu. Hal ini bergantung pada sikap positif dan kolaborasi antara manajemen dan serikat pekerja, dengan tujuan mencegah dan menyelesaikan konflik serta meningkatkan hubungan. Nilai-nilai dalam hubungan industrial mencakup keadilan dan kesetaraan, kekuasaan dan wewenang, individualisme dan kolektivitas, serta hak dan tanggung jawab.

Konsep ini sangat penting dalam bidang hubungan industrial karena memiliki kapasitas untuk memberikan dampak, menegakkan, atau mengendalikan. Kekuasaan merupakan istilah yang lebih umum yang mengacu pada kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, sedangkan wewenang adalah kekuasaan formal yang diberikan kepada seseorang berdasarkan kedudukannya dalam suatu organisasi. Dalam hubungan industrial, kekuasaan terutama digunakan untuk kepentingan kolektif masyarakat, seperti menentukan kekuasaan serikat pekerja dalam manajemen dan pemerintahan, atau kewenangannya dalam organisasinya. Individualisme dan kolektivisme juga merupakan nilai-nilai penting dalam organisasi modern, yang menyoroti pentingnya individu dan kontribusi unik mereka terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, persoalan hak dan tanggung jawab juga merupakan hal yang vital dalam hubungan industrial, dimana hak merupakan keistimewaan yang dimiliki secara sah dan tanggung jawab merupakan tugas dan kewajiban seseorang. Sistem hubungan industrial bertujuan untuk mengatur hubungan antara berbagai pihak dalam suatu organisasi. Serikat pekerja bertindak sebagai platform bagi pekerja untuk mengadvokasi hak-hak mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Mereka diakui secara hukum dan dilindungi berdasarkan Konstitusi Indonesia, yang memberikan kebebasan kepada warga negara untuk berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat. Pekerja mempunyai peranan penting dalam hubungan industrial, melaksanakan tugas, meningkatkan produktivitas, dan berpartisipasi aktif dalam organisasi. Penting untuk memberi mereka keterwakilan dan perlindungan dalam kerangka hubungan industrial. Keterlibatan pekerja dalam negosiasi dengan manajemen adalah hal biasa, dimana perundingan bersama dilakukan untuk mencapai kesepakatan mengenai upah, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Partisipasi aktif ini menjamin keadilan, kesetaraan, dan kesejahteraan pekerja dan organisasi. Hal ini juga mendorong pemberdayaan, kepemilikan, dan akuntabilitas di kalangan pekerja, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Serikat pekerja menawarkan dukungan dan perlindungan kepada

pekerja jika terjadi konflik atau perselisihan dengan memberikan bantuan dan perwakilan hukum. Mereka juga mengadvokasi isu-isu sosial yang lebih luas, seperti kesetaraan pendapatan, keberagaman, dan hak-hak pekerja. Negosiasi kolektif antara serikat pekerja dan manajemen mengatasi berbagai masalah ketenagakerjaan dan memberikan manfaat bagi seluruh angkatan kerja.

Serikat pekerja mempunyai peran penting dalam mewakili hak dan kepentingan pekerja di pasar kerja. Mereka bernegosiasi dengan pemberi kerja untuk memastikan upah yang adil, kondisi kerja yang lebih baik, dan peningkatan tunjangan bagi anggotanya. Serikat pekerja juga secara aktif mengadvokasi kebijakan dan undang-undang yang ramah pekerja. Keterlibatan mereka dalam negosiasi sangatlah penting karena mereka bertindak sebagai perantara antara manajemen dan pekerja untuk mencapai kesepakatan yang adil. Serikat pekerja memberdayakan pekerja dengan memberikan pendidikan tentang hak-hak mereka, menawarkan program pelatihan, dan mengatasi permasalahan di tempat kerja. (Suwarto 2003 :28) Pemerintah memainkan peran penting dalam menetapkan dan menegakkan undang-undang ketenagakerjaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil. Mereka bertanggung jawab untuk mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengurangi kesenjangan. Pemerintah juga dapat mendukung pekerja melalui inisiatif pelatihan dan penciptaan lapangan kerja berkualitas tinggi.

Pemerintah memainkan peran penting dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan manajemen dengan menawarkan metode seperti arbitrase atau mediasi. Mekanisme ini bertujuan untuk menemukan penyelesaian yang adil dan tidak memihak, serta solusi jangka panjang yang menguntungkan kedua belah pihak. Dengan memberikan opsi penyelesaian perselisihan, pemerintah mendorong keadilan, kesetaraan, dan stabilitas dalam hubungan pekerja-manajemen.

Hambatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Suatu Perusahaan

Pemahaman manusia sebagai makhluk sosial menekankan pada keterhubungan antar individu, dimana kemajuan dan pertumbuhan seringkali dipengaruhi oleh interaksi dan kolaborasi dengan orang lain. Melalui sosialisasi, manusia dapat mengembangkan identitas kolektif, memperkuat nilai-nilai bersama, dan membangun struktur masyarakat yang rumit. Sifat sosial ini juga mendorong pembelajaran dan perolehan pengetahuan dari lingkungan melalui pengalaman sosial. Dengan demikian, konsep manusia sebagai makhluk sosial tidak hanya menceritakan kehadiran individu tetapi juga menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam menciptakan keberadaan manusia yang bermakna dan memuaskan.

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang secara alamiah terbentuk dan berkelompok. Kecenderungan sosial ini menjadi landasan kebutuhan kita untuk berkomunikasi, bersosialisasi, dan menjalin hubungan dengan orang lain. Dalam lingkungan sosial, manusia membangun jaringan interaksi yang kompleks, mulai dari ikatan kekeluargaan hingga lingkaran pertemanan dan komunitas yang lebih luas. Kapasitas kita untuk bertukar ide, nilai, dan emosi menjadi dasar bagi pengembangan budaya dan norma sosial yang membentuk perilaku kita. Selain kebutuhan fisik, manusia juga memerlukan hubungan emosional dan dukungan sosial untuk mencapai kesejahteraan mental. (Libertus, J., 2007 ;34) Perselisihan dalam Hubungan Industrial terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat atau konflik antara berbagai pihak yang terlibat di tempat kerja, seperti pekerja dan manajemen. Perselisihan ini dapat timbul dari berbagai permasalahan, termasuk perbedaan kondisi kerja, upah, atau kebijakan perusahaan, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan hubungan kerja. Perselisihan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari konflik individu hingga negosiasi antara serikat pekerja dan manajemen, dan mungkin memerlukan penyelesaian melalui negosiasi, mediasi, atau bahkan mogok. Komunikasi yang tidak memadai, kesenjangan, kebijakan yang tidak jelas, dan perbedaan nilai atau etos kerja dapat berkontribusi terhadap perselisihan dalam suatu perusahaan. Kurangnya kejelasan peran dan tanggung jawab juga dapat menyebabkan konflik dan ketidakpuasan di antara anggota tim, sehingga menghambat produktivitas dan kolaborasi.

Lingkungan kerja yang mendorong persaingan yang ketat dapat menimbulkan konflik di antara rekan kerja yang semuanya berupaya mendapatkan pengakuan, promosi, atau tanggung jawab lebih. Perselisihan ini sering muncul ketika individu mencoba untuk membedakan dirinya dan mengungguli rekan-rekannya, sehingga menciptakan suasana tegang dan penuh kekerasan. Ketidakjelasan dalam evaluasi kinerja dan penilaian karyawan juga dapat menimbulkan ketidakpuasan ketika karyawan merasa kontribusinya tidak diakui secara akurat. Perselisihan dapat timbul dari berbagai permasalahan seperti perbedaan upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, atau keputusan manajemen. Negosiasi kolektif antara serikat pekerja dan manajemen sering kali digunakan untuk mengatasi konflik-konflik ini dan mencari penyelesaian yang memuaskan kedua belah pihak. Dalam beberapa kasus, konflik dapat meningkat menjadi pemogokan atau demonstrasi, yang dapat digunakan oleh karyawan untuk menyatakan ketidakpuasan atau mendapatkan pengaruh dalam negosiasi. Mediasi atau arbitrase dapat digunakan sebagai sarana untuk mencari penyelesaian yang adil dengan bantuan pihak ketiga yang tidak memihak. Jika upaya tersebut gagal, tindakan hukum dapat diambil untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Ayat ini menekankan pentingnya penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja melalui jalur hukum seperti pengadilan atau badan penyelesaian perselisihan perburuhan. Komunikasi yang efektif dan transparansi sangat penting dalam menjaga hubungan baik dan mencegah konflik. Pengusaha harus secara proaktif menjelaskan proses pengambilan keputusan mereka, mengatasi kekhawatiran karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk meminimalkan konflik, organisasi harus menetapkan kebijakan yang adil, mekanisme penanganan keluhan yang efisien, dan menilai kondisi kerja secara berkala. Dengan mengambil pendekatan preventif, organisasi dapat menghindari potensi perselisihan dan menumbuhkan rasa persahabatan di antara para pekerjanya. Pasal tersebut juga menguraikan empat jenis perselisihan hubungan industrial: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Serikat pekerja di bidang Hubungan Industrial menghadapi berbagai tantangan dalam upaya penyelesaian perselisihan. Hambatan utamanya adalah distribusi kekuasaan yang tidak setara antara serikat pekerja dan pengusaha, dimana pengusaha mempunyai lebih banyak sumber daya dan dukungan hukum. Selain itu, serikat pekerja mungkin kesulitan memahami dan mengkomunikasikan tuntutan mereka karena peraturan ketenagakerjaan yang rumit. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan-peraturan ini melemahkan kemampuan serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja. Perlawanan atau kurangnya dukungan dari manajemen semakin menghambat penyelesaian perselisihan. Perbedaan pandangan dan tujuan di antara anggota serikat pekerja juga dapat menghambat efektivitas penyelesaian perselisihan.

Perbedaan perspektif dan tujuan dapat menimbulkan tantangan internal dalam serikat pekerja, seperti perbedaan pendapat mengenai persyaratan, strategi negosiasi, dan urgensi. Ketika serikat pekerja tidak bersatu dalam tuntutan dan strateginya, hal ini akan mempersulit proses pengajuan klaim dan penyelesaian perselisihan. Kurangnya kesatuan ini juga melemahkan kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajemen dan mengurangi daya tawar mereka. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, serikat pekerja perlu memprioritaskan pengembangan persatuan dan solidaritas antar anggota melalui forum penjangkauan, dialog, dan diskusi. Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk memahami tujuan serikat dan menyelesaikan perselisihan. Undang-undang mengenai PHK menekankan pentingnya menghindari PHK dan menegosiasikan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. PHK hanya dapat terjadi atas persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja tanpa persetujuan adalah tidak sah. (Djamanat Samosir, 2011 :72) Perselisihan dan konflik seringkali muncul antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha seringkali tidak seimbang, pekerja seringkali mendapat perlakuan tidak adil. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam berpartisipasi aktif dalam perumusan kebijakan, memenuhi kewajiban, dan upaya pemantauan. Pekerja mempunyai hak untuk memperjuangkan kondisi kerja dan upah yang adil, sedangkan pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Pemerintah mengatur dan memfasilitasi hubungan industrial, menegakkan peraturan ketenagakerjaan, dan menengahi perselisihan. Kolaborasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah diperlukan untuk

mencapai kesepakatan yang adil dan lingkungan kerja yang seimbang.

4. Simpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti, maka peneliti menyimpulkan bahwa serikat pekerja mempunyai peran penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan melindungi hak-hak pekerja. Mereka bertindak sebagai perwakilan dalam lembaga kerja sama ketenagakerjaan dan mengadvokasi kepentingan pekerja sesuai dengan hukum. Salah satu tantangan utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah kesenjangan distribusi kekuasaan antara serikat pekerja dan pengusaha. Selain itu, resistensi atau kurangnya dukungan manajemen terhadap serikat pekerja dapat menghambat proses penyelesaian konflik dan menimbulkan ketegangan di antara kedua pihak.

Daftar Pustaka

- Asikin, H. Z. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Libertus, J. (2007). *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Praninta.
- Rita Men, L. (2021). The Impact of Startup CEO Communication on Employee Relational and Behavioral Outcomes: Responsiveness, Assertiveness, and Authenticity. *Jurnal Public Relations*, Vol.47, No.4 .
- Samosir, D. (2011). *Hukum Acara Perdata Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Suwarto. (2003). *Hubungan Industrial Dalam Praktik*. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.