

LITERATURE REVIEW: PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA BEBERAPA STUDI KASUS PERUSAHAAN

Devina Ulima Nathania Tamba
Universitas Padjadjaran

Muhamad Rizal
Universitas Padjadjaran

Sari Usih Natari
Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: devinaunt@gmail.com

Abstract. *The presence of workers in the company is dominated by executives. They often have conflicting interests for the company's activities. In order to help workers' positions remain relevant and recognized, workers need a Labor Union. In an industrial environment, it is normal for disputes to occur and the role of trade unions is needed to mediate the interests of both. Therefore, the expected goals are to explain the role of trade unions to address industrial relations disputes and the efforts that they attempt. This study determines literature review as the method by accumulating journals and collecting eight articles that meet the criteria. After having reference materials, the researcher will analyze the data based on a collection of these studies which the researcher will generalize into a literature review paper. The results of this research are that trade unions act as assistants, bodyguards, representatives, supervisors, and mediators and prioritize the settlement of disputes internally and amicably. Efforts made by trade unions include carrying out bipartite and tripartite negotiations consisting of mediation, arbitration and conciliation, as well as the industrial relations court, submitting a letter of application for Judicial Review to the Constitutional Court, and honing the skills of trade union members.*

Keywords: *industrial relations, industrial relations disputes, labor union*

Abstrak. Kehadiran pekerja di lingkup perusahaan didominasi lebih besar oleh pemberi kerja, ditambah lagi keduanya sering memiliki kepentingan yang berlawanan di dalam aktivitas perusahaannya sehingga untuk dapat membantu kedudukan pekerja tetap relevan dan diakui, pekerja membutuhkan wadah yaitu Serikat Pekerja. Di dalam lingkungan industrial, hal wajar jika perselisihan terjadi, namun untuk menyelesaikannya, peran serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk menjadi penghubung kepentingan keduanya. Untuk itu, karya ilmiah ini disusun dengan tujuan untuk menjelaskan bagaimana peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial dan bagaimana bentuk upaya yang diperjuangkan oleh Serikat

Pekerja untuk hak pekerjaanya. Penelitian ini menentukan *literature review* sebagai metode yang digunakan dengan mengakumulasi jurnal yang memiliki kriteria dan mengumpulkan 8 artikel yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan peneliti. Setelah memiliki bahan referensi dan rujukan, peneliti akan menganalisis data berdasarkan kumpulan penelitian-penelitian tersebut yang akan peneliti generalisasikan menjadi sebuah karya tulis *literature review*. Hasil penelitiannya adalah serikat pekerja berperan sebagai pendamping, pengawal, wakil, pengawas, dan mediator dan mengutamakan penyelesaian perselisihan secara internal dan kekeluargaan. Upaya yang dilakukan serikat pekerja meliputi pelaksanaan perundingan bipartit, tripartit yang terdiri dari mediasi, arbitrase, dan konsiliasi, serta pengadilan hubungan industrial, mengajukan surat permohonan *Judicial Review* kepada Mahkamah Konstitusi, dan mengasah kemampuan anggota serikat pekerja.

Kata kunci: hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja.

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja dipercaya sebagai komponen yang penting dalam memengaruhi perkembangan dan pembangunan yang terjadi di dunia usaha bahkan tenaga kerja dikatakan termasuk ke dalam bagian krusial di dalam organisasi perusahaan sebab tanpa kehadiran mereka maka organisasi akan kesulitan untuk menyempurnakan kegiatan aktivitas perusahaan, baik dari sisi operasional dan juga produksi. Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,” Pekerja didefinisikan sebagai seseorang yang melakukan suatu kegiatan kerja dan atas pekerjaannya mereka akan diberikan upah. Pekerjaan yang dilakukan berhubungan erat dengan pencapaian perusahaan sehingga perusahaan semestinya berusaha untuk membangun sistem hubungan yang baik dari pengusaha sebagai pencipta kerja dan pekerja selaku pelaksana kegiatan pekerjaan. Sistem hubungan antara orang-orang di dalam organisasi perusahaan yang memiliki kepentingan guna mencapai tujuan bersama dikenal dengan hubungan industrial.

Secara sosiologis, eksistensi pekerja/buruh di dalam diagram kepentingan cenderung tidak bebas bahkan terbilang didominasi lebih besar oleh pemberi kerja, ditambah lagi kedua pihak seringkali memiliki kepentingannya masing-masing di dalam aktivitas perusahaannya sehingga pekerja membutuhkan sebuah media untuk dapat membantu kedudukannya tetap relevan dan diakui sebagaimana mestinya. Media yang dimaksud dan sudah dipraktekkan di dalam kehidupan perusahaan adalah Serikat

Pekerja. Serikat Pekerja ditujukan untuk menghilangkan dominasi dari salah satu pihak berkepentingan sehingga posisi pekerja dan majikan seimbang dan pekerja dapat terlindungi hak-haknya. Serikat pekerja dianggap terbukti bermanfaat bagi kelangsungan pekerja di dalam perusahaan sebagai media guna menghubungkan aspirasi dan kebutuhan buruh serta menghilangkan dominasi dari pihak pemberi kerja.

Walaupun begitu, tidak dapat ditampik bahwa hubungan industrial akan selalu harmonis dan bahkan mungkin menghadapi perselisihan kepentingan antara keduanya. Hal ini tentu disebabkan oleh fakta bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang tentu dalam aktivitas dan kegiatan berinteraksinya memiliki pandangan, pikiran, gagasan, dan kepentingan yang berbeda-beda, bahkan sekalipun anggota yang tergabung di dalam serikat pekerja memiliki perbedaan. Terlebih lagi pihak pekerja dan pengusaha, keduanya memiliki perbedaan kepentingan yang cukup signifikan. Perbedaan kepentingan inilah yang menjadi titik awal bermulanya kasus perselisihan hubungan industrial, terlebih lagi jika kasus yang dimaksud tidak kunjung ditemukan solusinya maka akan berakibat fatal pada sistem hubungan antara pekerja dan pengusaha. Secara umum, permasalahan kepentingan yang dialami pekerja dengan organisasi terjadi sebab ditemukannya perbedaan pemahaman dan ketidakselarasan dalam memenuhi kebutuhan salah satu pihak dan saling berlawanan. Bentuk konflik kepentingan yang paling umum terjadi adalah dimana pekerja yang diwakilkan oleh serikat pekerja mengharapkan kesejahteraan yang tinggi dengan dibarengi keadaan lingkungan kerja yang tidak membebani pekerja, sedangkan perusahaan menginginkan bahwa biaya yang dikeluarkan perusahaan harus seminimal mungkin dengan keuntungan yang diterima setinggi mungkin.

Bersamaan dengan hal tersebut, tentu saja perselisihan yang terjadi tidak diharapkan berlarut-larut terjadi sebab bisa saja membawa pengaruh buruk yang masif bagi kelangsungan perusahaan jika tidak segera dicarikan solusinya. Di dalam lingkup industrial, salah satu cara paling dasar yang dapat diaplikasikan untuk membina hubungan industrial adalah dengan menghargai dan bersikap toleransi atas perbedaan kepentingan yang ditemukan guna mencapai suatu tujuan bersama, baik Serikat pekerja dan manajemen wajib mendukung satu sama lain guna membangun iklim kerja yang harmonis melalui proses negosiasi yang nantinya akan diwujudkan dalam bentuk PKB

dan juga nantinya dijadikan bukti acuan yang mengikat pekerja dan pengusaha (Ningsih, N., Musadieg, M. A., Utami, H. N., & Administrasi, F. I., 2015).

Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa tersedia lima upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni: penyelesaian dengan bipartit, secara mediasi, secara arbitrase dan konsiliasi serta pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan lima cara tersebut, Serikat Pekerja dan pihak pengusaha diharapkan dapat bersikap kooperatif dan menjunjung tinggi nilai pancasila guna meraih kemajuan dari kemaslahatan hidup pekerja, memelihara rasa tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan pekerja (Sutedi, 2009: 37). Jika kedua pihak sudah saling menyetujui dari masing-masing aspirasi yang disampaikan pada saat proses penyelesaian perselisihan dilakukan maka akan dibuat kesepakatan atau perjanjian bersama.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang digagaskan di atas, penulis tertarik untuk mempelajari dan mengidentifikasi lebih lengkap mengenai peranan Serikat Pekerja terhadap penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial menggunakan metode *literature review* dari beberapa penelitian dengan topik serupa dengan judul *Literature review* : Peran Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan rumusan masalah penelitian (1) bagaimana peran Serikat Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ? (2) bagaimana upaya yang dilakukan Serikat Pekerja untuk memperjuangkan hak pekerja/buruh? tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial dan bagaimana bentuk upaya yang diperjuangkan oleh Serikat Pekerja untuk hak pekerja, mengingat di dalam penyelesaian perselisihan ini, peran serikat pekerja sangat amat diharapkan untuk menghubungkan kebutuhan dari pekerja terhadap pengusaha.

KAJIAN TEORITIS

Pasal 1 ayat 16 UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan definisi dari Hubungan Industrial sebagai, “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa

yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Hubungan Industrial merupakan sebuah bentuk sistem hubungan yang terdiri dari beberapa komponen yakni pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah yang hubungannya beralaskan amalan Pancasila dan UUD 1945 sehingga ruang gerak dari kegiatan antara ketiganya dibatasi oleh dasar negara. Hubungan industrial digambarkan juga sebagai sebuah hubungan kerja atau hukum yang dilakukan antara subjek hukum dengan topik berkaitan objek hukum dan kegiatannya akan berakibat pada hukum pula (Asri Wijayanti, 2016 :57).

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa, “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang bertugas untuk mewakili pekerja atau buruh di dalam hal perundingan yang berkaitan dengan topik upah, jam kerja, syarat dan kondisi kerja (Simamora, 2006: 554). Serikat pekerja merupakan media bagi pekerja untuk dapat ikut serta dalam kegiatan organisasi (Rivai dan Sagala, 2010: 872). Selain menjadi media bagi buruh untuk ikut serta aktif, serikat pekerja juga ditujukan untuk menjadi media yang dapat mempertemukan kepentingan antara buruh dan pemberi kerja sehingga berdampak pada terciptanya hubungan industrial yang simultan. Pasal 1 ayat (17) Undang Undang No 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa Serikat Pekerja adalah, “Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.” Serikat pekerja berasal dari buruh untuk kepentingan buruh itu sendiri dengan tujuan untuk menempatkan pekerja/buruh dalam posisi yang seimbang dengan pengusaha sebab organisasi ini akan berusaha memperjuangkan serta melindungi apa yang seharusnya pekerja atau buruh dapatkan

sebagaimana mestinya. Berdasarkan koridor hukum Pasal 104 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, semua pekerja/buruh memiliki hak untuk menciptakan dan menjadi bagian dari serikat pekerja/buruh yang ada di lingkungan tempat mereka bekerja. Serikat buruh atau pekerja dibentuk secara sukarela atas dasar kepedulian terhadap hak-hak yang diterima pekerja/buruh.

Pasal 1 ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menggambarkan 4 jenis perselisihan, yakni : Perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyebutkan bahwa terdapat lima cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni sebagai berikut : penyelesaian bipartit, tripartit yang terdiri dari mediasi, arbitrase, dan konsiliasi, serta pengadilan hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Metode yang dimanfaatkan penulis dalam perumusan karya ilmiah ini adalah berjenis literature review. *Literature review* diartikan sebagai sebuah kajian ilmiah yang berfokus pada sebuah topik tertentu dengan tujuan memaparkan perkembangan yang terjadi atas topik tersebut dan memungkinkan seorang peneliti untuk mengidentifikasi dan mengembangkan suatu teori dengan fakta yang terjadi di lapangan (Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A. ,2019). Dalam hal ini, peneliti ingin mengkaji kumpulan karya ilmiah dengan topik peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Peneliti akan mengidentifikasi apakah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti memiliki keterkaitan dan sesuai dengan teori yang beredar. Manfaat dari *literature review* adalah sebagai berikut: (1) menggambarkan tingkat pemahaman peneliti dengan topik peneliti (2) mengembangkan kerangka teori dan metodologi penelitian yang digunakan (3) memberikan informasi kepada pembaca atas manfaat dari penelitian (4) memberikan solusi dan penyelesaian permasalahan dari penelitian yang dilakukan. Terdapat 5 tahapan untuk menyusun sebuah literature review, yakni sebagai berikut (1) mencari literatur yang relevan, (2) mengevaluasi asal sumber, (3) mengidentifikasi tema dan perbedaan yang ditemui antara teori dan fakta lapangan, (4) membuat garis besar struktur penelitian, dan (5)

merumuskan ulasan literatur review. (Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A., 2019)

Peneliti akan memulai pembuatan *literature review* dengan mengumpulkan artikel dengan menentukan kriteria untuk membatasi topik pembahasan. Terdapat beberapa kriteria yang ditentukan dalam penelitian berikut yaitu sebagai berikut, (1) menginformasi karya ilmiah dengan topik hubungan industrial, serikat pekerja, dan penyelesaian permasalahan perselisihan (2) memiliki setidaknya variabel independen atau variabel dependen penelitian yang sama, (3) relevan, serta (4) terakreditasi. Literatur yang ditemukan untuk penelitian ini berupa 8 artikel yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan peneliti. Sebelum memilih 8 artikel rujukan, peneliti melakukan penyaringan atas karya ilmiah tersebut dengan topik yang serupa namun belum memenuhi keseluruhan persyaratan. Setelah memiliki bahan referensi dan rujukan, peneliti akan melakukan analisis data berdasarkan kumpulan penelitian-penelitian terdahulu yang akan peneliti generalisasikan menjadi sebuah karya tulis *literature review*. Bahan hukum lain yang mendukung literatur review ini adalah sebagai berikut :

1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3. UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Untuk mendapatkan hasil pembahasan, peneliti akan mengidentifikasi hasil pembahasan dari sumber literatur yang sudah ditentukan lalu melakukan analisis dari kumpulan penelitian yang dilakukan terdahulu pada sumber literatur review yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 ayat (17) Undang Undang No 13 Tahun 2013 mendefinisikan Serikat Pekerja sebagai, “Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi

hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.” Serikat pekerja berasal dari buruh untuk kepentingan buruh itu sendiri dengan tujuan untuk memposisikan pekerja/buruh pada posisi yang setara dengan pengusaha sebab organisasi ini akan berusaha memperjuangkan serta melindungi apa yang seharusnya pekerja atau buruh dapatkan sebagaimana mestinya. Berdasarkan koridor hukum Pasal 104 UU No.13 Tahun 2003, semua pekerja/buruh mendapatkan hak yang sama untuk menciptakan dan tergabung di dalam serikat pekerja/buruh yang ada di lingkungan tempat mereka bekerja. Serikat buruh atau pekerja dibentuk secara sukarela atas dasar kepedulian terhadap hak yang didapatkan pekerja/buruh.

UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja mendefinisikan peran dari serikat pekerja dijelaskan dalam 6 point, yakni : (1) mewakili pekerja/buruh dalam proses penciptaan perjanjian kerja bersama, (2) ikut serta aktif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, (3) mewakili pekerja untuk kebutuhan dalam lembaga kerjasama bipartit, (4) membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, (5) media penghubung aspirasi pekerja/buruh kepada manajemen. serikat pekerja dalam memperjuangkan, dan (6) memperjuangkan kepemilikan saham guna menggabungkan kepentingan pengusaha dan pekerja.

Hubungan industrial dipercaya menjadi salah satu hal krusial yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan ekonomi makro sebab perusahaan tentu saja membutuhkan sistem hubungan ini untuk kelangsungan kegiatan industrinya. Dasar dari pelaksanaan Hubungan Industrial adalah sila 5 pancasila, yakni keadilan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat di Indonesia, dengan begitu “hasil” yang diperoleh oleh perusahaan tidak hanya dirasakan oleh “manajemen” saja, tetapi juga pekerja dengan seimbang dan sama rata, artinya tidak ada lagi posisi yang lebih menguntungkan pihak pengusaha ataupun pihak pekerja saja, melainkan keduanya akan mendapatkan posisi yang seimbang berdasarkan pembagian yang rata.

Pasal 1 ayat 1 UU Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa, “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Perselisihan hubungan industrial merupakan sebuah kasus yang diharapkan tidak terjadi, namun kerap kali tidak sangka terjadi di dalam lingkungan industrial yang diakibatkan adanya perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dan cenderung dipicu karena pengusaha dan pekerja seringkali mendapati bahwa mereka memiliki opini dan argumen yang saling berlawanan.

Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dirampungkan secara internal oleh pihak yang berkepentingan itu saja, tetapi jika akhirnya tidak mendapatkan hasil maka keberadaan pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan tersebut sangat dibutuhkan. (Mantili, 2021).

UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Pasal 25 ayat (1) butir b menunjukkan bahwa serikat pekerja yang telah memiliki nomor bukti pencatatan memiliki hak untuk mewakili pekerja untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Oleh karena itu, serikat pekerja dikatakan memiliki tugas yang sangat krusial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Peran Serikat Pekerja semakin tahun semakin meningkat intensitasnya, hal ini ditunjukkan langsung dengan sebuah penelitian yang dilaksanakan oleh Erwin Priatna Nugraha di dalam studi kasus komite pusat SPBI Kabupaten Malang yang menunjukkan bahwa dari tahun 2011-2015 terdapat peningkatan jumlah kasus pendampingan yang dilangsungkan komite pusat SPBI dalam hal perselisihan hubungan industrial, dengan kuantitas pendampingan kasus perselisihan Hubungan Industrial terbesar berasal dari pendampingan kasus mogok kerja, disusul oleh perundingan bipartite, lalu mediasi, aksi/unjuk rasa, dan yang paling sedikit kasus pendampingannya ada pada pengadilan Hubungan Industrial. SPBI Kabupaten Malang menyebutkan lebih banyak menangani kasus upaya mogok kerja sebab dinilai lebih efisien dan efektif sebab saat tidak adanya pekerja yang melakukan pekerjaannya maka perusahaan akan sadar bahwa mogok kerja sangat merugikan perusahaan sehingga pada akhirnya upaya mogok kerja adalah upaya penyelesaian yang paling besar membawa dampak pada penyelesaian perselisihan. (Nugraha, E. P. , 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada serikat pekerja PG Kebon Agung, didapatkan fakta bahwa serikat pekerja selalu berusaha untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi karena adanya perbedaan kepentingan, opini, atau bahkan pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh pekerja secara musyawarah mufakat. Serikat Pekerja PG. Kebon Agung mempercayai bahwa komunikasi dan sistem demokrasi yang dibangun di PG. Kebon Agung sangat membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sama halnya dengan penelitian lain, perusahaan cenderung akan menyelesaikan kasus secara internal antara yang berkepentingan, namun jika kasus tersebut tidak dapat terselesaikan selesai secara internal maka penyelesaian kasus akan dilanjutkan kepengurusan serikat pekerja dan manajemen perusahaan. PG. Kebon Agung juga merumuskan secara jelas bagaimana perusahaan harus menindaki penyelesaian perselisihan industrial di dalam perjanjian kerja bersama. Dalam penelitian ini ditegaskan bahwa serikat pekerja berusaha untuk menyelesaikan perselisihan dengan mengutamakan komunikasi dan demokrasi agar permasalahan dapat diselesaikan dalam skala internal saja, tetapi akan mengambil tindakan jika pada akhirnya tidak ada hasil atas perundingan yang dilakukan pihak yang berkepentingan. (Ningsih, N., Musadieg, M. A., Utami, H. N., & Administrasi, F. I. , 2015).

Dalam penelitian yang dilangsungkan oleh Djoko Heroe Soewono, disebutkan bahwa serikat pekerja terkhusus di dalam permasalahan hubungan industrial bertugas untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja anggotanya. Sama dengan beberapa penelitian lainnya, dalam penelitian itu, Djoko juga menyebutkan bahwa untuk mencapai mufakat maka model negosiasi akan lebih diprioritaskan untuk dilakukan Keberadaan serikat pekerja dalam penyelesaian ini menjadi pendamping (advokasi-stakeholders). Penelitian kali ini menunjukkan bahwa eksistensi serikat pekerja sangat dibutuhkan guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebab serikat pekerja sebagai pendamping atas perselisihan yang mungkin terjadi. Sama halnya dengan penelitian yang lain, bahwasanya serikat pekerja cenderung memilih untuk menyelesaikan permasalahan secara internal dengan melakukan negosiasi atau musyawarah untuk mufakat (Soewono, D. H. , 2019).

Pada penelitian yang dilaksanakan di PT Petrokimia Gresik, peran serikat pekerja perusahaan tersebut dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah menjadi ujung tombak perjuangan penyelesaian kasus, terkhusus menjadi penyambung opini dan aspirasi pekerja kepada manajemen perusahaan, terlebih lagi dalam musyawarah yang dilakukan serikat pekerja mengingatkan dan menginformasikan hasil dari rekomendasi musyawarah yang sudah pernah disepakati sebelumnya sehingga diharapkan sikap kooperatif dari manajemen perusahaan atas tuntutan yang diajukan serikat pekerja. Di dalam kasus PT Petrokimia Gresik, serikat pekerja lebih mengutamakan asas kekeluargaan dalam menyelesaikan masalah sehingga perundingan bipartit menjadi upaya yang dilakukan serikat pekerja. Perundingan bipartit yang dilakukan dibantu dengan upaya membangun LKS untuk wakil serikat pekerja dengan manajemen perusahaan untuk perundingan lanjutan antara kedua belah pihak. Akan tetapi, faktanya PT Petrokimia Gresik tidak memberikan hasil atas tuntutan dari pihak serikat pekerja sehingga serikat pekerja memilih untuk melakukan mediasi dan memilih Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagai mediator. Hal ini membuktikan bahwa pihak serikat pekerja selalu mengutamakan penyelesaian secara internal dengan tujuan untuk tidak membuat perselisihan semakin rumit dan kompleks. Serikat pekerja juga bersikap bijak untuk menyikapi respons dari manajemen perusahaan yang masih minim dengan melakukan upaya penyelesaian mediasi. (Yuniar, S., 2017).

Penelitian yang dilakukan Cresensia Yohana Saragih, untuk menindaklanjuti kasus perselisihan hubungan kerja, Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar melakukan perundingan bipartit. Jika dalam waktu yang ditentukan perusahaan yang dimaksud tidak menanggapi permohonan perundingan yang diberikan oleh pihak SBSI maka sudah sepatutnya SBSI menindaklanjuti kasus dengan menaikkan kasus ke tahapan yang lebih tinggi yaitu tahapan mediasi, dan jika belum mendapat jawaban lagi maka perlu ditingkatkan lagi prioritas dari kasus perselisihan tersebut. Namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini terbukti menunjukkan bahwa pihak SBSI Kota Pematang Siantar belum cekatan dalam menyelesaikan permasalahan padahal sudah sepatutnya peran dan tugas mereka adalah memperjuangkan hak dari pekerja/buruh. Kurang tanggapnya SBSI dalam menyelesaikan permasalahan disebabkan oleh beberapa permasalahan, yakni : kualitas

SDM, kekurangan dana, komunikasi pengurus SBSI yang tidak baik, kurang pengawasan dari pemerintah, dan memang tidak adanya respons positif dari perusahaan yang diajak berunding. (Saragih, C. Y., Ismi, H., & Hasanah, U. , 2018)

Penelitian yang mengambil lokus di PT PLN wilayah Sulselrabar cenderung diselesaikan secara bipartit, hal ini dibuktikan dari tiga kasus yang terjadi di lokus tersebut yang ketiganya memilih untuk menyelesaikan secara bipartit. Dalam kasus yang terjadi di PT PLN wilayah Sulselrabar, peran serikat pekerja bergabung di dalam tim investigasi untuk mencari bukti adanya pelanggaran, mendampingi, serta mewakili pekerja yang diduga melakukan pelanggaran. Selain itu, serikat pekerja bertugas untuk hadir dalam perundingan yang dilakukan sebagai perwakilan jika pekerja tidak dapat hadir atau minta secara khusus untuk diwakilkan oleh serikat pekerja. Bersamaan dengan itu, serikat pekerja akan terus melakukan pengawasan selama perundingan bipartit dilakukan. Pada akhirnya, serikat pekerja tetap akan memastikan apakah pekerja yang diduga melanggar mendapatkan haknya sebagaimana mestinya. Jika dalam permasalahan, perusahaan yang melanggar hak dari pekerja maka serikat pekerja harus mendampingi, mewakili, dan wajib mengawasi jalannya perundingan. (Abidin, H., & Agus, A. A., 2017).

Terdapat 4 Peran yang dapat dilakukan Serikat Pekerja guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

1. Mendampingi serta Mewakili, serikat pekerja akan mendampingi pekerja dari awal laporan yang diterima oleh pihak serikat pekerja. Jika memang terbukti ada kesalahan, serikat pekerja akan mendampingi pekerja untuk mencari bukti pelanggaran. Saat perundingan dilakukan, serikat pekerja akan menjadi perwakilan pekerja
2. Mengawas, di dalam perundingan bipartit, serikat pekerja akan mewakili pekerja. Selama itu juga, serikat pekerja akan mengawasi jalannya perundingan. Pengawasan ditujukan untuk menjaga agar pekerja tetap mendapatkan hak sebagaimana mestinya.
3. Mengawal, serikat pekerja akan mengawal hasil perundingan dalam bentuk perjanjian kerja bersama,

4. Mediator, jika pada akhirnya ketiga peran di atas tidak membantu penyelesaian perselisihan maka serikat pekerja akan menjadi mediator dalam perundingan bipartit sehingga serikat pekerja menjadi penengah dan wajib bersikap netral kepada kedua pihak yang berlawanan.

Jika perundingan bipartit gagal, maka perusahaan akan melakukan mediasi. Mediasi akan menempatkan serikat pekerja sebagai wakil dari pekerja, pengawas untuk memastikan mediator tetap netral dari kepentingan kedua belah pihak, dan menjadi pengawal untuk mencari kesepakatan saat mediasi dilakukan. (Abidin, H., & Agus, A. A., 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Hendrik Eko dan I Nyoman Suputra menggambarkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Ekamas Fortuna Malang, pihak SPSI dan organisasi akan melakukan perundingan bipartit secara musyawarah terlebih dahulu, dan jika belum mendapatkan hasil yang diinginkan kedua belah pihak maka keduanya akan meminta bantuan sosok tambahan yaitu Disnaker Kab. Malang selaku pihak mediator yang dipercaya akan membantu penyelesaian perselisihan. (Aprilianto, H. E., & Suputra, I. N. , 2015).

Upaya yang dilakukan Serikat Pekerja untuk memperjuangkan hak pekerja/buruh

Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI menunjukkan terdapat lima cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dipercayai sebagai upaya yang dapat dilakukan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja/buruh:

1. Penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian utama yang diharapkan dapat pertama kali dilakukan jika terjadi perselisihan. Perundingan bipartite ini dilakukan secara musyawarah guna menggapai mufakat. Pelaksanaannya dilangsungkan paling lama tiga puluh hari dihitung dari waktu perundingan dilakukan. Jika di dalam waktu yang dimaksud, sepihak tidak kooperatif dalam perundingan atau tidak ada kesepakatan yang dihasilkan maka perundingan dianggap tidak berhasil.

2. Perundingan Tripartit, perundingan ini dilakukan di saat perundingan bipartite gagal dilakukan dan terdapat tambahan pihak lain diluar pengusaha dan pekerja
 - Mediasi, untuk menyelesaikan keempat tipe perselisihan namun di dalam lingkup perusahaan melalui musyawarah dengan bantuan seorang penengah
 - Arbitrase, guna menyelesaikan perselisihan kepentingan atau yang terjadi antar serikat pekerja.
 - Konsiliasi, guna menyelesaikan perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh.
3. Pengadilan hubungan industrial, merupakan upaya yang dapat dilakukan Serikat Pekerja dan diciptakan di lingkup pengadilan negeri dengan tugas memeriksa, mengadili, dan menjatuhkan putusan terhadap kasus perselisihan yang belum mendapatkan hasil setelah perundingan tripartit dilakukan.

Upaya yang dilakukan serikat pekerja untuk memperjuangkan hak pekerja/buruh terlebih lagi dalam menanggulangi hambatan yang ada :

1. Komite Pusat SPBI mengajukan surat permohonan Judicial Review kepada MK.
2. Komite Pusat SPBI mengasah kualitas anggota internal dengan memberikan pendidikan buruh. (Nugraha, E. P. , 2015).

Upaya yang dilakukan dalam penelitian lain menunjukkan bahwa Serikat Pekerja dapat memperjuangkan hak karyawan anggotanya dengan mewakili serta mendampingi selama perundingan tingkat Bipartit, dan jika terjadi kegagalan dalam perundingan tersebut maka akan dilanjutkan di tingkat Tripartit, dan Mediasi biasanya cenderung lebih sering dipilih untuk menyelesaikan permasalahan. Jika perjuangan sudah mendapatkan hasil yang menguntungkan pengusaha dan pekerja/buruh maka keputusan yang didapatkan akan dirumuskan dalam Perjanjian Kerja Bersama yang telah diketahui dan diterima oleh Serikat Pekerja, manajemen perusahaan, dan pihak ketiga yang menjadi mediator menjadi saksi. (Aprilianto, H. E., & Suputra, I. N. , 2015).

Upaya yang dilakukan Serikat Pekerja untuk memperjuangkan hak pekerja/buruh dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran Pembuat Perjanjian Kerja Bersama, PKB adalah hasil akhir dari perundingan yang dilakukan sebagai solusi dari perselisihan yang terjadi. Serikat Pekerja berperan untuk membuat PKB yang didasarkan atas opini dan argumen dari anggota dan nantinya akan dipilah terlebih dahulu oleh Serikat Pekerja untuk dicantumkan di PKB.
2. Peran Menyelesaikan Perselisihan Industrial, permasalahan yang berbenturan antara pihak yang berkepentingan dalam perusahaan akan dibantu diselesaikan oleh eksistensi serikat pekerja. Serikat Pekerja akan mulai dengan melakukan musyawarah mufakat secara internal, namun jika tidak dapat diselesaikan secara internal maka akhirnya akan melibatkan pihak ketiga.
3. Peran Sebagai Wakil Lembaga Bipartit, serikat pekerja wajib mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama bipartit dengan mengutamakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
4. Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan, selaras dengan koridor hukum dimana tertulis peran serikat pekerja adalah menjaga terjaganya sistem hubungan industrial tersebut.
5. Peran menghubungkan pendapat, hak, dan kepentingan anggota serikat pekerja, guna memperjuangkan hak pekerja/buruh, serikat pekerja harus menjadi penghubung aspirasi dari anggota serikat pekerja untuk disampaikan kepada manajemen perusahaan baik secara lisan atau tulisan.
6. Peran Memperjuangkan Kepemilikan Saham, kepemilikan saham berkaitan erat dengan keharmonisan hubungan industrial sehingga untuk memperjuangkan hak pekerja/buruh, serikat pekerja dapat memperjuangkan kepemilikan saham. (Ningsih, N., Musadieg, M. A., Utami, H. N., & Administrasi, F. I., 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Serikat pekerja memiliki peran penting bagi kelangsungan hidup pekerja/buruh di dalam organisasi perusahaan sebab serikat pekerja memiliki peranan dalam mewakili pada proses penciptaan Perjanjian Kerja Bersama, berperan aktif dalam penyelesaian perselisihan industrial, mewakili pekerja dalam LKS bipartit, mewujudkan hubungan

industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, menjadi jembatan penghubung opini pekerja/buruh kepada perusahaan, dan memperjuangkan kepemilikan saham. Serikat pekerja bertugas sebagai pendamping, pengawal, wakil, pengawas, dan mediator selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilangsungkan. Sebagaimana sebuah serikat pekerja ada, biasanya serikat pekerja akan menyelesaikan perselisihan secara internal dan kekeluargaan, dan jika memang tidak mendapatkan respons dari perusahaan baru serikat pekerja akan mengambil tindakan, mulai dari perundingan bipartit, tripartit, dan bantuan mediasi dari pihak mediator. Upaya yang dilakukan serikat pekerja meliputi pelaksanaan perundingan bipartit, tripartit yang terdiri dari mediasi, arbitrase, dan konsiliasi, serta pengadilan hubungan industrial, mengajukan surat permohonan Judicial Review kepada Mahkamah Konstitusi, dan mengasah kemampuan anggota serikat pekerja, sebab upaya yang mereka lakukan adalah bentuk tanggung jawab serikat pekerja atas pemenuhan hak dari masing-masing anggotanya, terlebih lagi di dalam perselisihan hubungan industrial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti rumuskan di atas, terdapat beberapa saran pengembangan yang penulis tawarkan, yakni : .Bagi peneliti selanjutnya dapat memperkaya karya ilmiah *literature review* ini dengan menambah referensi dari studi kasus dari perusahaan lain untuk memperkuat bahan acuan dan referensi dari penulisan. Selain itu,, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperkuat kriteria yang ditentukan agar mendapatkan analisis yang lebih sempurna antara fakta lapangan dan topik secara teoritik.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, H., & Agus, A. A. (2017). Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja Pt. PIn (Persero) Wilayah Sulselrabar). *Toemalebi*, 4(2), 183-198.
- Aprilianto, H. E., & Suputra, I. N. (2015). Peran serikat Pekerja dalam Membangun Hubungan Industrial (Studi Kasus Pada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Malang). *Ekonomi Bisnis*, 20(1), 129-138.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.
- Ningsih, N., Musadieq, M. A., Utami, H. N., & Administrasi, F. I. (2015).

PeranSerikatPekerjadanManajemenDalamMembinaHubunganIndustrial
(Studipada PG. KebonAgung Malang). JurnalAdministrasiBisnis. Vol. 24 No, 1.

- Nugraha, E. P. (2015). Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Upaya Mogok Kerja (Studi di Komite Pusat Serikat Pekerja/serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia/Spbi Kabupaten Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Saragih, C. Y., Ismi, H., & Hasanah, U. (2018). PERANAN SERIKAT BURUH SOLIDARITAS INDONESIA KOTA PEMATANGSIANTAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA PEMATANGSIANTAR DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Hukum, 5(2), 1-15.
- Soewono, D. H. (2019). Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan. Jurnal Hukum Unik Kediri (2019)(21), 1-13.
- Yuniar, S. (2017). Peranan Serikat Pekerja PT Petrokimia Gresik Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. JURNAL NOVUM, 4(1), 72-78.