

Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial Pada PT Sansan Saudatex Jaya

Resya Dwi Marselina¹; Siti Saripah²; Siti Anggia Denisa³;
Putri Lathifah⁴; Rangga Agus Sopian⁵; Ganjar Nugraha⁶

Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

Email: resyadwi@digitechuniversity.ac.id¹; siti11211118@digitechuniversity.ac.id²;
siti10121836@digitechuniversity.ac.id³; putri10121896@digitechuniversity.ac.id⁴;
ranggaagus10121969@digitechuniversity.ac.id⁵;
ganjar10121967@digitechuniversity.ac.id⁶

Jalan Cibogo No. Indah 3. Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000
Korespondensi penulis: resyadwi@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *Industrial relations problems are still high, even though they can be overcome by optimizing the role of trade unions in realizing quality industrial relations. The aim of the research is to describe and analyze the role of trade unions in optimizing the quality of industrial relations, the factors that encourage and hinder them, as well as efforts to overcome existing obstacles. HRD informants representing labor unions, management staff and government agencies, were obtained purposively. Data was obtained using interviews and documentation studies, then analyzed qualitatively. Research results: Labor Unions play an optimal role in realizing quality industrial relations; (2) The driving factor is involvement in company, strategic position, communication, and regulation. Inhibiting factors are the quality and quantity of human resources, low worker participation, no cadre formation program, internal conflict, company intimidation, and lack of supervision; and (3) Efforts to overcome inhibiting factors are cadre formation, socialization, solidarity, communication, and supervision.*

Keywords: : industrial relations, trade unions, optimizing

Abstrak. Permasalahan hubungan industrial masih tinggi, padahal dapat diatasi dengan mengoptimalkan peran serikat pekerja dalam mewujudkan kualitas hubungan industrial. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan dan menganalisis peran serikat pekerja dalam mengoptimalkan kualitas hubungan industrial, faktor yang mendorong dan menghambatnya, serta upaya mengatasi hambatan yang ada. Informan HRD mewakili serikat pekerja, staf manajemen, dan instansi pemerintah, yang diperoleh secara purposive. Data diperoleh menggunakan wawancara dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis kualitatif. Hasil penelitian Serikat Pekerja berperan optimal dalam mewujudkan kualitas hubungan industrial; (2) Faktor pendorongnya adalah keterlibatan dalam perusahaan, posisi strategis, komunikasi, dan regulasi. Faktor penghambat adalah kualitas dan kuantitas SDM, rendahnya partisipasi pekerja, belum ada program kaderisasi, konflik internal, intimidasi perusahaan, dan kurangnya pengawasan; dan (3) Upaya mengatasi faktor penghambat adalah kaderisasi, sosialisasi, solidaritas, komunikasi, dan pengawasan.

Kata kunci: Hubungan industrial, Serikat pekerja, Mengoptimalkan

PENDAHULUAN

Hubungan industrial menurut UU No 13 tahun 2003 merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Received: December 07, 2023; Accepted: January 08, 2024; Published: January 31, 2024

* Resya Dwi Marselina, resyadwi@digitechuniversity.ac.id

Idris (2018) mendefinisikan hubungan industrial sebagai konsep yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemilik modal dalam suatu organisasi industry. Konsep ini mencakup seperangkat aturan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Abdul khakim mendefinisikan hubungan yang dirumuskan dalam Pasal 1 angka (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan pengertian pada hubungan industrial, adalah: ³Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam suatu proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur-unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan harmonis, maka perlu dikembangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja buruh, pengusaha, dan pemimpin, karena ketiga komponen tersebut mempunyai masing-masing kepentingan, yaitu: untuk pekerja/buruh perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya, untuk pengusaha.

Serikat pekerja menurut UU No 21 tahun 2000 adalah organisasi yang dibentuk dari pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerjaan/buruh dan keluarganya.

Guna menghindari disharmonisasi 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.

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 perundangundangan. Pemberlakuan PKB, mempunyai makna khusus (*asas pacta sunt 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.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/pengusaha.

Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja menurut Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

M. Yahya Harahap mendefinisikan perjanjian (verbintennis) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUH Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan

dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

A. Ridwan Halim mendefinisikan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

1. Unsur Unsur Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan,
- e. dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHP perdata ditentukan syarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHP perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja

antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , ada dua jenis perjanjian kerja yaitu :

a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana pasal 56 ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis

perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai :

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

5. Hubungan Antara Pekerja dan Perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan merupakan hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal 2 subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan mencakup pengusaha, pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

6. Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Dengan adanya dua unsur ini, maka masing – masing nya memiliki suatu kewajiban yang harus di laksanakan agar perusahaan dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya, dan tentunya perusahaan dapat berjalan dan memiliki sebuah kemajuan.

1. Kewajiban Pengusaha terhadap Karyawan

Pengusaha/pemberi pekerjaan memiliki kewajiban terhadap para pekerja/karyawannya dalam menjalankan hubungan di perusahaan tersebut,

seperti memberikan perlindungan kepada karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan peralatan dan perlengkapan kerja yang aman dan standar, memberikan pelatihan kerja, dan menjamin kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman.

2. Kewajiban Karyawan terhadap Pengusaha

Sebagai unsur yang juga ada dalam suatu perusahaan, maka pekerja/karyawan pun memiliki hak dan kewajiban yang harus dilakukan terhadap pengusaha atau perusahaan seperti kewajiban ketaatan terhadap aturan yang ada dan dibuat oleh pengusaha atau perusahaan, kewajiban loyalitas serta kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tupoksi yang sudah ditentukan oleh pengusaha atau perusahaan itu sendiri.

7. Hak Pekerja

Adalah hak untuk memperoleh atau menerima suatu hal yang sudah semestinya di dapatkan oleh pekerja/karyawan tersebut. Berikut hak yang harus di dapatkan oleh pekerja/karyawan itu sendiri :

1. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja.
2. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Perlindungan atas Upah.
4. Hak mendapatkan pelatihan kerja.
5. Hak memiliki waktu kerja yang manusiawi.
6. Hak mendapatkan pelatihan kerja.
7. Hak penempatan tenaga kerja.
8. Hak mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama.

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dalam suatu perusahaan adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan Hak

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama

2. Perselisihan Kepentingan

Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa 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, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.erjanjianbungan Antara Pekerja Dan Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dengan jenis penelitian descriptive metode kualitatif dengan pendekatan descriptive digunakan untuk menggali informasi, pengetahuan, dan teori terkait dengan penelitian. Kusuma story dan mustamil (2019) menjelaskan bahwa metode kualitatif pendekatan descriptive ditandai dengan pengumpulan data berupa kata kata, gambar, dan bukan data numerik.

Penelitian ini menggunakan PT Sansan Saudaratex Jaya sebagai subjek penelitian, dengan fokus penelitian pada peran serikat pekerja dalam mengoptimalkan

hubungan industrial. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yang merupakan kegiatan tanya jawab antara pewawancara dan narasumber untuk memperoleh informasi terkait fokus penelitian. Umumnya, wawancara dilakukan oleh dua orang atau lebih.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Sansan Saudarutex Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang meningkatkan kerja sama tim dengan menciptakan koordinasi lintas departemen dalam perusahaan dan melakukan review kinerja antara manajemen dan karyawan setiap tiga bulan sekali perusahaan bertujuan untuk mencapai target minimum dan memiliki toleransi cacat produksi sebesar 2% sehingga kehadiran, sikap, dan pola kinerja menjadi penting dalam menentukan apakah kinerja yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian mengacu terhadap cara yang digunakan oleh PT SanSan saudarutex Jaya dalam mencapai kesejahteraan karyawan dalam menjamin hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Kegiatan kerja dan struktur organisasi yang ada di PT Sansan saudarutex Jaya serta cara yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan perusahaan oleh peran serikat pekerja yang terjadi di Perusahaan.

Table 1. Informan Penelitian

No	Informan	Jenis kelamin	Pendidikan	Keterangan
1.	NS-1	Laki-laki	SMA	Perwakilan serikat pekerja
2.	NS-2	Perempuan	S1	Staf manajemen / HRD

Hubungan Pekerja dengan Perusahaan di PT Sansan Saudatex Jaya

Hubungan antara pekerja dan perusahaan di PT Sansan Saudatex Jaya ini menurut penelitian dan wawancara yang dilakukan itu cukup baik, dari mulai peraturan yang menurut undang undang yang berlaku juga kineja karyawan yang mengacu pada peraturan Perusahaan. Begitupun Perusahaan memberikan hak dan kewajiban kepada karyawan sesuai undang undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Kewajiban Pekerja dengan Perusahaan di PT Sansan Saudatex Jaya

Kewajiban pekerja dengan Perusahaan di PT Sansan Saudatex Jaya ini sesuai undang-undang ketenagakerjaan yaitu: seorang karyawan wajib patuh pada tiga kewajiban ini, diantaranya wajib taat pada aturan Perusahaan, wajib menjaga

kerahasiaan perusahaan dan wajib memiliki loyalitas yang tinggi pada Perusahaan tempat bekerja.

Hak Pekerja di PT Sansan Saudatex Jaya

Hak-hak yang diberikan oleh Perusahaan di PT Sansan Saudatex Jaya ini antara lain: 1). Hak memperoleh upah yang dilindungi oleh negara yang terkandung pada Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang diperoleh upah menurut UMK daerah. 2) Hak memperoleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. 3) Hak Cuti Hari Raya dan Hak mendapatkan tunjangan Hari raya bagi semua karyawan PT Sansan Saudarutex Jaya.

Pelaksanaan Hubungan Industrial di PT Sansan Saudatex Jaya

Pelaksanaan hubungan industrial dilihat dari banyak aspek, diantaranya syarat-syarat kerja yang terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam penelitian ini, perusahaan PT Sansan Saudatex Jaya menuliskan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/serikat buruh dalam PKB. PKB ini sendiri merupakan hasil kerja sama antara pengusaha dan serikat pekerja, dan nampaknya serikat pekerja turut berperan dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkualitas.

Partisipasi dalam pengembangan PKB mencerminkan peran serikat pekerja dalam mendorong hubungan industrial yang berkualitas karena (1) memberikan kepastian hak dan kewajiban.; (2) Merangsang semangat kerja. (3) Meningkatkan produktivitas kerja. (4) Menciptakan atau mengurangi hambatan kerja Perusahaan Terutama berkontribusi terhadap pembangunan nasional dengan menciptakan perdamaian industri. (5) Mengembangkan pemikiran untuk mencapai konsensus. PKB dapat menciptakan suasana konsultatif dan kekeluargaan karena PKB dikembangkan melalui perundingan yang mendalam antara serikat pekerja dan perusahaan.

Pekerja dan perusahaan tidak bermusuhan, namun bekerja sama. kemajuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya demo dari pekerja, dan tidak adanya kon- flik mengenai peraturan perusahaan yang berlaku.

Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Hubungan Industrial

Peran serikat pekerja di PT Sansan Saudarutex Jaya yaitu, 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,

Model Optimalisasi Peran Serikat Pekerja dalam mencapai tujuan Kualitas Hubungan Industrial:

- a. Kualitas SDM serikat pekerja (Adanya Keterlibatan dalam Kemampuan perusahaan dan keterampilan serikat pekerja).
- b. Peran serikat pekerja (Adanya Strategic partner)
- c. Komunikasi hubungan industrial (Adanya Human approach, Intimidasi Perusahaan)

Sehingga mencapai Kualitas hubungan industrial yang semakin tinggi kualitas sumber daya manusia serikat pekerja, maka semakin baik pula kualitas hubungan kerja, yaitu kualitas hubungan kerja yang dikonstruksikan melalui indikator-indikator seperti partisipasi perusahaan, kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia, serta konflik internal. Kualitas sumber daya manusia serikat pekerja akan mengoptimalkan kualitas hubungan industrial. Semakin baik komunikasi antara tenaga kerja dan modal, maka semakin baik pula kualitas hubungan kerja, yaitu kualitas hubungan industrial dibangun melalui pendekatan yang manusiawi dan indikator intimidasi korporasi. Komunikasi hubungan kerja akan mengoptimalkan kualitas hubungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian adalah (1) Serikat Pekerja berperan optimal dalam mewujudkan kualitas hubungan industrial, yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam penyusunan PKB dan pengawasan pelaksanaannya, penyusunan hak dan kewajiban pekerja/serikat pekerja dan pengusaha serta pengawasan pelaksanaannya, dan penyelesaian perselisihan secara mufakat; (2) Faktor yang mendorong peran serikat pekerja dalam mengoptimalkan kualitas hubungan industrial adalah keterlibatan dalam perusahaan (kesadaran tentang produktifitas tinggi dan perusahaan mengakui peran serikat pekerja), posisi strategik (pengurus serikat pekerja menjadi line leader),

komunikasi yang baik antara serikat pekerja dan pengusaha, serta regulasi yang baik (serikat pekerja dan hubungan industrial memiliki dasar hukum yang kuat). Sementara faktor yang menghambat adalah kualitas dan kuantitas SDM terbatas (jumlah pengurus serikat pekerja sedikit, pendidikan tergolong sedang/ SMA sederajat, pengurus serikat pekerja takut menyalurkan aspirasi), rendahnya partisipasi pekerja, belum ada program kaderisasi, konflik internal, intimidasi perusahaan, dan kurangnya pengawasan pemerintah dalam hubungan industrial.

Saran penelitian adalah (1) bagi Serikat Pekerja perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas pengurus di tiap-tiap PUK dan meningkatkan partisipasi pekerja melalui sosialisasi; (2) bagi perusahaan perlu untuk meningkatkan komunikasi antara pekerja dengan pengusaha dalam rangka menghilangkan prasangka; dan (3) bagi pemerintah meningkatkan fungsi pengawasan mengenai praktik hubungan industrial.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Bandung, Citra Aditya Bhakti, 2003
- Budiarto, I. 2008. Serikat Pekerja: Mengapa Penting? <http://unionsong.com/u100.htm>
- Departemen Tenaga Kerja R.I., “Hubungan Industrial Pancasila” Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, 1985
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta 1985
- Haraphap. M. Yahya, *Beberapa Tinjauan mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997
- ILO. 2016. *Proyek Pendidikan untuk pekerja: Buku Pegangan untuk Serikat Pekerja*. Jakarta: ILO
- Pipit Sundari. (2019). Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial. *Studi kasus di kabupaten Semarang*. <https://www.neliti.com/publications/288840/10.31002/rn.v2i2.1345>
- Solidarity Center, 2010. Serikat Pekerja. <http://www.solidaritycenter.org/.../Indonesia.When-They-Were-Sold.2006Thai>*
- Sunarto Sunarto. (2021). Faktor Penyebab Konflik Antara Manajemen dan Serikat Pekerja. <http://dx.doi.org/1.31942/akses.v16i1.4476>

Perundang- undangan

- Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh atau Serikat Pekerja
- Undang-undang, No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undan No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja