

Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Perundingan Mediasi Tripartit

Nola Putra E. C Simanungkalit¹, Roida Nababan²

^{1,2} Universitas HKBP Nommensen

e-mail: nolaputraec.simanungkalit@student.uhn.ac.id¹, roidanababan081@gmail.com²

Abstrak

Di dalam perusahaan, keberadaan pihak pemberi kerja lebih dominan. Selama proses produksi, sering kali terjadi konflik kepentingan yang mengarah pada perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Agar hak-hak pekerja/buruh tetap diakui, mereka memerlukan organisasi untuk menyampaikan aspirasi mereka, yaitu serikat pekerja/buruh. Oleh karena itu, tulisan ilmiah ini disusun untuk menjelaskan peran serikat pekerja/buruh dalam mendukung pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak-hak mereka dalam proses mediasi, yang merupakan salah satu cara alternatif untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dengan mengumpulkan sejumlah jurnal, buku, dan situs web, serta melakukan beberapa wawancara sebagai sumber referensi untuk karya ilmiah ini. Penulis akan menganalisis dan mengumpulkan informasi dari berbagai referensi yang telah dipilih. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa serikat pekerja/buruh berfungsi sebagai pelindung, pendamping, dan pengadvokasi pekerja/buruh dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial.

Kata Kunci: *Peran Serikat Buruh, Perundingan, Mediasi Tripartit*

Abstract

In the company, the presence of the employer is more dominant. During the production process, there are often conflicts of interest that lead to disputes between employers and workers. In order for workers' rights to be recognized, they need an organization to convey their aspirations, namely a trade union. Therefore, this scientific paper is compiled to explain the role of trade unions in supporting workers to fight for their rights in the mediation process, which is an alternative way to resolve industrial disputes. This study uses a normative approach by collecting a number of journals, books, and websites, as well as conducting several interviews as reference sources for this scientific paper. The author will analyze and collect information from various references that have been selected. The findings of his research indicate that trade unions function as protectors, companions, and advocates for workers in resolving industrial relations conflicts.

Keywords: *Role of Trade Unions, Negotiations, Tripartite Mediation*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah elemen yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi global. Tanpa adanya tenaga kerja, perusahaan tidak akan mampu menjalankan proses produksi secara efektif. Pekerja atau buruh diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 2 yang menyatakan bahwa; "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain," yang berarti bahwa Pekerja/buruh adalah individu yang melakukan pekerjaan dan menerima gaji atau imbalan setelah menyelesaikan tugas mereka. Secara fundamental, pekerjaan tersebut dilakukan untuk mencapai target produksi perusahaan (Tamba, 2023). Pengertian pengusaha diatur dalam pasal 1 ayat 5 huruf A Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa "pengusaha adalah individu, kelompok, atau badan hukum yang mengelola usaha miliknya sendiri." Sedangkan, menurut pasal 1 ayat 6 huruf A, perusahaan didefinisikan sebagai entitas usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak, yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau badan hukum, baik yang dikelola secara swasta maupun oleh negara, yang mempekerjakan pekerja atau buruh dan memberikan imbalan atau upah dalam bentuk lain. Secara umum, pekerja atau buruh akan melakukan perjanjian kontrak kerja dengan perusahaan, di

mana perjanjian tersebut mencakup hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Tentu saja, pengusaha dan pekerja/buruh perlu menjalin hubungan yang kuat untuk mencapai tujuan bersama.

Namun, dalam kenyataannya, sering timbul masalah di perusahaan antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian tersebut. Selain itu, permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh bisa disebabkan oleh tindakan sewenang-wenang pengusaha yang membatasi kebebasan buruh/pekerja, sehingga pengusaha lebih dominan. Hal ini menjadi penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Untuk menyelesaikan perselisihan, pekerja/buruh memerlukan media yang mendampingi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan media yang dimaksud serta sudah diterapkan dalam praktik perusahaan disebut serikat. Serikat pekerja/buruh bertujuan untuk menghapuskan dominasi dari salah satu pihak berkepentingan agar posisi pekerja/buruh dan pengusaha seimbang, sehingga pekerja/buruh dapat terlindungi hak-haknya. Serikat pekerja/buruh terbukti memberikan manfaat bagi para pekerja/buruh yang sedang bekerja di dalam perusahaan. Adanya serikat pekerja/buruh diatur berdasarkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/buruh. Dalam Undang-Undang No 21 Tahun 2000, pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa "Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja/buruh baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya." Terdapat hak-hak serikat pekerja atau buruh, antara lain; untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha; mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan sengketa industri, mewakili pekerja atau buruh di lembaga ketenagakerjaan, membentuk organisasi yang berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh, serta melakukan kegiatan lain di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Di samping hak serikat pekerja atau buruh, memiliki kewajiban yang harus dipenuhi oleh badan serikat pekerja atau buruh, yaitu; melindungi dan membela anggotanya dari pelanggaran hak-hak serta memperjuangkan kepentingan mereka, berupaya meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarga mereka, serta mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Serikat pekerja/buruh perlu mendukung buruh dan bukan pihak pengusaha, namun harus transparan dan bertanggung jawab. Ini sesuai dengan amanat Undang-Undang No.21 Tahun 2000, jo. Pasal 28D (ayat 1), yang mencakup jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan adil, dan kesetaraan di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), yang menyatakan hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seluruhnya tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945.

METODE

Dalam studi ini, penulis menerapkan pendekatan penelitian normatif. Metode penelitian normatif adalah studi yang menyediakan penjelasan terstruktur mengenai aturan yang mengatur kategori hukum tertentu, menganalisis interaksi antara peraturan, menjelaskan tantangan, dan berpotensi meramalkan perkembangan di masa depan (Djulaeka, 2020). Hukum Normatif berperan untuk memberikan dasar hukum saat muncul kekosongan, ketidakjelasan, dan pertentangan norma (Djulaeka, 2020). Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber pustaka dan dokumen yang relevan dengan masalah yang diangkat untuk mendapatkan pemahaman teoritis mengenai aspek yang diteliti. Tipe penelitian ini didukung dengan mengintegrasikan materi bimbingan program magang serta hasil wawancara dengan Ketua Umum Organisasi Penguatan Dan Pengembangan Usaha-Usaha Kerakyatan (OPPUK) dan Federasi Serikat Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia (F-SERBUNDO). Dengan cara ini, penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang lebih tepat dalam menganalisis peran serikat pekerja/buruh dalam mediasi yang melibatkan tiga pihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kenyataannya sering terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh sehingga terjadinya perundingan mediasi tripartit. Adapun bentuk- bentuk perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh yaitu;

1. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah konflik yang sering timbul antara pengusaha dan pekerja/buruh akibat ketidakcocokan dalam memenuhi syarat perjanjian kerja yang telah ditetapkan.

2. Perselisihan Hak

Perselisihan hak bisa terjadi karena hak-hak salah satu pihak tidak terpenuhi. Masalah hak ini bisa disebabkan oleh perbedaan dalam penerapan aturan hukum sehingga perjanjian kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan sebelumnya tidak dapat dilaksanakan.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan ini muncul akibat berakhirnya hubungan kerja dari salah satu pihak, terutama ketika pemutusan dilakukan sepihak tanpa alasan yang rasional. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena adanya kurangnya pemahaman bersama mengenai hubungan kerja antara kedua pihak yang dapat berujung menjadi pelanggaran aturan.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan

Perselisihan antara serikat pekerja dapat muncul dalam perusahaan akibat tidak adanya keselarasan dalam keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban di antara para pekerja (Mariana, 2022).

Penyelesaian konflik dalam hubungan industrial dilakukan melalui proses mediasi yang dilakukan oleh mediator yang tersedia di setiap kantor instansi yang ada di setiap kabupaten/kota. Dengan adanya perselisihan-perselisihan tersebut maka peran serikat pekerja/buruh untuk mengadvokasi pekerja/buruh sangat dibutuhkan. Keberadaan serikat pekerja/buruh bertujuan untuk melindungi anggota beserta keluarganya demi mencapai kesejahteraan bagi para pekerja/buruh. Selain itu, serikat pekerja/buruh berfungsi sebagai penyusun perjanjian kerja bersama dan lembaga untuk menyelesaikan sengketa hubungan kerja. Jika pekerja/buruh menghadapi perselisihan dengan pengusaha, serikat pekerja/buruh akan bertanggung jawab untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh tersebut. Selain itu, serikat pekerja/buruh juga akan melakukan survei terhadap para pekerja/buruh untuk menangkap aspirasi mereka sepanjang menjalankan pekerjaan. Lebih dari itu, serikat pekerja/buruh memberikan pelatihan kepada anggotanya mengenai kewajiban dan hak-hak para pekerja/buruh. Seringkali, para pekerja/buruh menemukan diri mereka dalam situasi perselisihan dengan pengusaha. Ketika pekerja/buruh mengalami perselisihan dengan pengusaha, perundingan bipartid akan diadakan. Dalam perundingan bipartid, pengusaha akan bertemu dengan serikat buruh tanpa melibatkan pihak ketiga. Jika kesepakatan tidak tercapai, serikat pekerja/buruh akan menghubungi petugas dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi untuk menyampaikan keinginan melakukan wajib lapor terkait ketenagakerjaan. Serikat pekerja akan melaporkan masalah tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar sengketa bisa diselesaikan melalui mediasi di lembaga itu. Serikat pekerja menunggu konfirmasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan mediator yang akan ditugaskan untuk menyelesaikan sengketa tersebut akan memberikan informasi lebih lanjut mengenai jadwal mediasi. Setelah jadwal mediasi diumumkan, mediator akan mempertemukan pengusaha dan serikat pekerja/buruh di ruang mediasi. Dalam perundingan tersebut, serikat pekerja akan menyampaikan aspirasi dari pekerja/buruh kepada pengusaha dalam bentuk tuntutan. Dalam perundingan mediasi yang pertama, peran serikat pekerja/buruh sangat diutamakan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh tersebut. Pengusaha dan serikat pekerja/buruh akan melakukan musyawarah di hadapan mediator. Mediator berwenang untuk mengajukan berbagai pertanyaan, terutama terkait penyebab terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Selama musyawarah, serikat pekerja/buruh akan menyampaikan aspirasi dari anggotanya yang bekerja di perusahaan tersebut dalam bentuk tuntutan, disertai bukti-bukti yang akurat untuk memperkuat posisi pekerja/buruh (Nasution, 2022).

Pada umumnya, dalam proses mediasi, perbedaan pandangan seringkali membuat suasana menjadi tegang. Ini disebabkan oleh keinginan kedua pihak untuk tetap mempertahankan

pendapat mereka masing-masing. Jika tidak ada kesepakatan yang dicapai, Mediator tidak dapat memberikan saran dan akan mengatur mediasi kedua untuk membahas konflik tersebut. Dalam Mediasi kedua, mediator akan kembali mempertemukan pengusaha dan serikat pekerja/buruh untuk melanjutkan diskusi dari mediasi pertama. Serikat pekerja/buruh akan terus menjaga hak-hak pekerja/buruh dengan meminta jawaban terhadap aspirasi yang telah diajukan pada mediasi sebelumnya. Selanjutnya, pengusaha akan memberikan respon terhadap tuntutan tersebut. Jika pengusaha tidak memenuhi tuntutan, maka serikat pekerja/buruh akan meminta saran dari mediator agar konflik ini diselesaikan melalui jalur litigasi atau di pengadilan hubungan industrial. Namun, jika Mediator belum mencapai kesimpulan, mediator memiliki hak untuk menjadwalkan mediasi ketiga. Dalam mediasi ketiga, diskusi dilakukan untuk mencapai kesepakatan dan membantu keyakinan mediator dalam memberikan saran. Jika kesepakatan tercapai dan pengusaha menyetujui tuntutan yang diajukan oleh serikat pekerja/buruh, maka kedua pihak akan menandatangani perjanjian bersama yang disaksikan oleh mediator. Jika kesepakatan tidak tercapai, mediator akan memberikan saran tertulis agar konfliknya diselesaikan di pengadilan hubungan industrial (Nasution, 2022).

SIMPULAN

Pada kenyataannya di lingkungan pekerjaan pasti sering terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Bentuk- bentuk perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan. Maka Serikat pekerja/buruh memiliki peran yang sangat penting dalam memperjuangkan kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja para pekerja/buruh. Serikat pekerja juga aktif dalam memberikan advokasi atau dukungan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para pekerja/buruh. Oleh karena itu, serikat pekerja/buruh merupakan wadah yang sangat tepat untuk menciptakan pekerja/buruh yang makmur dan hidup sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Djulaeka, & Devi Rahayu. *Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum*. Scopindo Media Pustaka, 2020. Hal.20.
- Takdir Rahmadi 2010, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Devina Ulima Nathania Tamba, Muhammad Rizal, Sari Usih Natari. Peran Serikat Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Beberapa Studi Kasus Perusahaan. *EBISMEN*. Vol.2, No. 1 (2023): 297-298
- Enggartiasti Sherly Anggraini. Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*. Vol. 4. No. 3 (2023)
- Gaudensia Mariana, Dipo Wahyoeno. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bureucracy Journal*. Vol. 3. Hal. 667.
- Materi bimbingan untuk mahasiswa magang oleh Direkrur Eksekutif OPPUK dan F-SERBUNDO Bapak Herwin Nasution.
- Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-serikat-pekerja-di-indonesia-serta-aturan-hukumnya-it6215e1d98a3ad/> di akses pada tanggal 22 february 2022 pukul 23.55
- <https://www.ksplaw.co.id/m/publication/KSP-LEGAL-ALERT/penyelesaian-masalah-dalam-perselisihan-hubungan-industrial.html>.