

EFEKTIVITAS PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DI INDONESIA

Najwa Nisriina Khairunnisa¹, Tohadi, S.H., M.Si.¹, Sidik Maulana¹, Khaeliza Putri
Zanaya¹, Dede Kholilurahman¹, Rayen Devid Michael MB Kilikily¹

Fakultas Hukum Universitas Pamulang¹

Email : najwanisriina09@gmail.com^{*}, mohtohadi@gmail.com,
sidikmaull1011@gmail.com, zanayaa.123@gmail.com, dedekholil23@gmail.com,
micjotta97@gmail.com

Abstrak

Organisasi kolektif yang memiliki peran strategis dalam membela hak-hak pekerja/buruh disebut serikat pekerja. Serikat pekerja memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya serta berusaha membangun hubungan kerja yang harmonis. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja memberikan pekerja/buruh landasan hukum yang kuat untuk berorganisasi, memperjuangkan, dan membela hak-hak dan kesejahteraan mereka. Dalam penanganan perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja memegang peranan penting, baik melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan tingkat Kasasi di Mahkamah Agung. Dalam kapasitasnya sebagai wadah untuk perundingan bersama, serikat pekerja menjamin bahwa kepentingan pekerja/buruh dinyatakan secara profesional dan adil. Namun, ketidakmampuan pekerja/buruh untuk berorganisasi, penolakan pengusaha terhadap fungsi serikat pekerja/buruh, dan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan, sering kali membatasi keefektifan peran ini. Untuk membangun hubungan kerja yang damai, adil, dan kokoh dalam menghadapi berbagai hambatan tersebut, pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh harus terlibat dalam kerja sama tripartit, membangun serikat pekerja, dan didukung oleh peraturan yang kuat sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Pekerja/Buruh, dan Perselisihan Hubungan Industrial.

Abstract

Collective organizations that have a strategic role in defending the rights of workers/laborers are called trade unions. Trade unions fight for the welfare of members and their families and try to build harmonious working relationships. Law No. 21/2000 on Trade Unions provides workers/laborers with a strong legal basis to organize, fight for, and defend their rights and welfare. In handling industrial relations disputes, trade unions play an important role, both through bipartite mechanisms, mediation, conciliation, arbitration, and litigation at the Industrial Relations Court up to the Cassation level at the Supreme Court. In their capacity as a forum for collective bargaining, trade unions ensure that the interests of workers/laborers are expressed in a professional and fair manner. However, the inability of workers/laborers to organize, employers' resistance to the function of trade unions, and weak enforcement of labor laws, often limit the effectiveness of this role. In order to build peaceful, fair, and durable labor relations in the face of these obstacles, the government, employers, and workers/laborers must engage in tripartite cooperation, build trade unions, and be

supported by strong regulations so as to create harmonious, fair, and sustainable labor relations.

Keywords: *Trade Unions, Workers/Laborers, Industrial Disputes, and Industrial Relations.*

A. LATAR BELAKANG

Republik Indonesia adalah negara hukum yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan kehidupan masyarakat dan bangsa yang adil, sejahtera, aman, damai, dan tertib, serta menjamin hak hukum yang setara bagi setiap warga negara. Indonesia menganut prinsip demokrasi sebagai dasar dalam menjalankan negara hukumnya. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D Ayat (2) setelah amandemen menegaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Terlihat jelas dari kedua pasal tersebut bahwa ada kewajiban negara untuk memberikan fasilitas kepada rakyatnya dalam mendapatkan pekerjaan yang layak demi memenuhi kebutuhan kemanusiaan. (Tanti Kirana Utami, 2013 : 675).

Perselisihan hubungan perburuhan, yang lebih umum dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial, merujuk pada konflik yang terjadi di dalam suatu perusahaan akibat perbedaan pandangan mengenai kepentingan tertentu. Ketika pandangan ini tidak sejalan, munculnya perselisihan pun menjadi tak terhindarkan. Namun, pada kenyataannya, perselisihan masih sering terjadi akibat ketidakpatuhan para pengusaha, yang pada akhirnya menimbulkan konflik dalam hubungan industri antara pengusaha dan pekerja/buruh. (Lanny Ramli, 2008 : 74). Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan industrial sering kali berada dalam keadaan harmonis, namun juga tidak jarang menghadapi perselisihan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang disebabkan adanya perbedaan kepentingan yang cukup signifikan antara kedua belah pihak. Perbedaan ini menjadi titik awal terjadinya berbagai kasus perselisihan dalam hubungan industrial. (Devina Ulina Nathania Tamba, 2023 : 298).

Pada eksistensi pekerja/buruh yang seringkali mempunyai pemikirannya masing-masing yang cenderung bertabrakan, sebagaimana yang telah diungkapkan diatas. Sehingga pihak pekerja/buruh sangat amat dirugikan atas hal ini memerlukan wadah untuk dapat membantu mempertahankan dan melindungi kedudukannya agar tetap relevan dan diakui sebagaimana mestinya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Wadah yang dimaksud dan yang tertuang dalam lingkup ketenagakerjaan di Indonesia adalah Serikat Pekerja. (Ismi Pratiwi Podungge, 2021 : 390). Pekerja/buruh diberikan kesempatan yang sebebas-bebasnya dan seluas-luasnya untuk berkumpul dan berserikat demi menyeimbangkan posisi tawarnya terhadap pengusaha dalam hubungan kerja. Hal ini didasari dengan filosofi “sapu lidi”, yang bermakna apabila satu lidi berdiri sendiri akan mudah patah, sedangkan bila lidi banyak dan diikat menjadi satu, akan lebih kuat. (Nindry Sulistya Widiastani, 2022 : 53).

Hak untuk berserikat bagi pekerja/buruh diatur dalam Konvensi Internasional yang dikeluarkan oleh *International Labour Organization* (ILO), yaitu Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Konvensi No. 98 yang

menetapkan dasar-dasar hak berorganisasi dan berunding bersama. Indonesia telah meratifikasi kedua konvensi tersebut, dan hal ini menjadikannya bagian dari Peraturan Perundang-undangan nasional. Ratifikasi ini mencerminkan komitmen Indonesia untuk melindungi hak pekerja/buruh dalam berserikat, membentuk organisasi, serta melakukan negosiasi dengan pengusaha guna mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan antara kedua belah pihak. (D. C. Tyas, 2010 : 24).

Di Indonesia, serikat pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja. Sayangnya, di kalangan masyarakat umum, serikat pekerja sering kali disalahartikan sebagai “demonstrasi”, “pembuat kerusuhan”, atau sekadar “meminta-minta”. Padahal, sesuai dengan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk para pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Organisasi ini bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Sejatinya, tujuan serikat pekerja adalah sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasi pekerja/buruh secara demokratis, mengembangkan keahlian mereka, turut memajukan perusahaan, serta memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga mereka. (Almaududi, 2020 : 79-80).

Pada dasarnya, ketenagakerjaan melibatkan tiga pihak utama yaitu pemberi kerja, penerima kerja, dan serikat pekerja. Hampir setiap peraturan yang mengatur hubungan kerja di berbagai perusahaan lahir dari hasil musyawarah antara pemberi kerja dan serikat pekerja yang bersangkutan. Dalam konteks perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja memainkan peran yang sangat penting dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh dari tindakan perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serikat pekerja memiliki fungsi yang krusial dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial untuk mencapai tujuannya. (Nindry Sulistya Widiastiani, 2022 : 30)

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai efektivitas peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Berkenaan dengan hal tersebut, rumusan masalah yang diangkat dalam tulisan ini adalah “Bagaimana peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia?” dan “Apa saja hambatan yang mempengaruhi efektivitas serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan?”

Penelitian yang fokus utamanya terletak pada pemanfaatan data kepustakaan atau data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pendekatan ini bersifat teoritis dan rasional, sehingga pengungkapannya didasarkan pada prinsip-prinsip logika deduktif. (Zainuddin Ali, 2009 : 20). Penelitian ini mengadopsi dua pendekatan, yaitu Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Untuk mengumpulkan data, dilakukan studi kepustakaan yang melibatkan analisis terhadap beragam literatur, Peraturan Perundang-undangan, serta dokumen-dokumen terkait. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif, dengan tujuan menghasilkan deskripsi komprehensif mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia.

B. PEMBAHASAN

Serikat pekerja sebagai alat dalam memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam konteks

ketenagakerjaan di Indonesia, serikat pekerja memiliki dasar hukum yang kuat yang tertera dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan. Salah satu dasar utama adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang memberikan setiap pekerja/buruh hak untuk berserikat, berkumpul, dan mengekspresikan kepentingan mereka secara kolektif. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah, serta menegaskan peran serikat pekerja sebagai wadah perjuangan hak dan kepentingan pekerja/buruh. (Mawardi Khairi, dkk, 2021 : 2). Lebih lanjut, dalam hal terjadi perselisihan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan, di mana serikat pekerja memiliki peran signifikan sebagai perwakilan pekerja/buruh. (Devi Rahayu, 2019 : 158)

1. Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, memainkan peranan yang sangat krusial di berbagai tahap dalam dunia ketenagakerjaan. Salah satu fungsi utamanya adalah dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Secara umum, perselisihan perburuhan, atau yang biasa dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial, merujuk pada perbedaan pendapat yang menyebabkan ketegangan antara pengusaha atau kelompok pengusaha dan serikat pekerja. Ketegangan tersebut biasanya berkaitan dengan isu-isu tertentu yang menyangkut kondisi kerja di perusahaan.

Dalam konteks ini, terdapat empat jenis perselisihan yang termasuk dalam kategori hubungan industrial, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Perselisihan Hak

Perselisihan hak merujuk pada perselisihan yang timbul akibat ketidakpuasan terhadap pemenuhan suatu hak. Hal ini biasanya disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan.

2) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan merujuk pada konflik yang terjadi dalam hubungan kerja akibat perbedaan pendapat mengenai penyusunan atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan.

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merujuk pada ketidakcocokan pendapat yang muncul sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan muncul dari ketidakcocokan pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban dalam

organisasi antara satu serikat pekerja dan serikat pekerja lainnya dalam perusahaan yang sama. (Dalinama Telaumbanua, 2019 : 90-91).

Setiap jenis perselisihan dalam hubungan industrial, serikat pekerja berperan sebagai wakil pekerja/buruh, melindungi kepentingan mereka dan mendorong penyelesaian yang adil melalui berbagai pendekatan, tergantung pada jenis perselisihan yang dihadapi. Peran serikat pekerja sangat menguntungkan bagi pekerja/buruh, karena membantu mempertahankan hak-hak yang telah diperoleh para pekerja/buruh. Dengan demikian, serikat pekerja menjadi wadah yang aman bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan di suatu perusahaan, yang memiliki dampak signifikan terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks terjadinya perselisihan hubungan industrial, baik pengusaha, pekerja/buruh, maupun serikat pekerja memiliki hak dan kapasitas yang setara untuk mencari penyelesaian dan pemulihan hak-hak hukum mereka. (Ismi Pratiwi Podunge, 2021 : 390).

Pada dasarnya, setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan melalui musyawarah dan pendekatan damai. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa "perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat". (Dalinama Telaumbanua, 2019 : 92). Upaya penyelesaian hubungan industrial tersebut, wajib melewati setiap tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, sebagai berikut:

1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan industrial, dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah, tanpa melibatkan pihak luar. Proses ini merupakan langkah yang wajib dilalui oleh semua pihak yang terlibat dalam perselisihan.

Pada praktiknya tahap bipartit ini dimulai dengan adanya permintaan perundingan dari salah satu pihak yang disampaikan dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis, namun dalam permintaan perundingan ini diutamakan mengajukan permintaan dalam bentuk tertulis untuk memperlihatkan itikad baik dari pihak pemohon. Setelah diajukan permintaan dan terjadinya perundingan, dibuatnya risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukannya perundingan secara bipartit. Apabila dalam perundingan tersebut ditemukannya kata "sepakat", maka para pihak yang berselisih harus menuangkannya kedalam perjanjian bersama yang didaftarkan kepada PHI agar mempunyai fungsi eksekutorial. Namun, jika ternyata perundingan bipartit dinyatakan gagal atau tidak mencapai kata sepakat maka salah satu pihak wajib memberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan untuk dicatatkan hasil ketidaksepakatan perundingan bipartit tersebut. (Almaududi, 2020 : 151-153).

2) Mediasi Hubungan Industrial

Mediasi adalah suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan hak-hak, kepentingan, keputusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, yang dilakukan melalui musyawarah yang dipandu oleh seorang mediator yang bersikap netral. Mediator tersebut biasanya adalah pegawai pemerintah yang berkompeten dalam bidang ketenagakerjaan dan memiliki tanggung jawab untuk memberikan rekomendasi

tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika anjuran tertulis tersebut diterima, maka pihak-pihak yang berselisih diharapkan untuk merumuskan kesepakatan tersebut dalam bentuk perjanjian bersama. Namun, jika salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran tersebut, mereka masih memiliki opsi untuk membawa penyelesaian perselisihan mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atau Pengadilan Negeri (PN) setempat. (Aris Prio Agus Santoso, 2020 : 129-131).

3) Konsultasi Hubungan Industrial

Konsultasi hubungan industrial merupakan suatu proses penyelesaian perselisihan yang dapat terjadi akibat kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik di antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Proses ini dilakukan melalui musyawarah yang dipandu oleh satu atau lebih konsiliator yang bersifat netral. Jika musyawarah berhasil menghasilkan kesepakatan, maka akan disusun perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat, serta disaksikan oleh konsiliator.

Namun, jika upaya musyawarah yang difasilitasi oleh konsiliator tidak mencapai kesepakatan, maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Apabila anjuran tersebut tidak diindahkan oleh salah satu atau semua pihak, maka perselisihan tersebut dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sejalan sesuai dalam Pasal 24 Ayat (1), yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial tidak dapat diajukan langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa melalui proses konsultasi terlebih dahulu. (Dalinama Telaumbanua, 2019 : 904).

4) Arbitrase Hubungan Industrial

Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, arbitrase menjadi alternatif untuk menyelesaikan hubungan industrial di luar pengadilan. Dalam proses arbitrase, pihak ketiga yang disebut arbiter akan diikutsertakan, berdasarkan kesepakatan tertulis dari semua pihak terkait. Keputusan yang diambil oleh arbiter akan bersifat final dan mengikat. Namun, penting untuk dicatat bahwa arbitrase dalam konteks hubungan industrial hanya dapat digunakan untuk menyelesaikan dua jenis perselisihan saja, yaitu Perselisihan kepentingan; Perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. (Muhammad Sadi Is, 2019 : 191-193).

5) Penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Setelah tidak tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, langkah berikutnya adalah membawa perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini dilakukan dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak yang menolak hasil perundingan penyelesaian perselisihan.

Perlu ditekankan bahwa tujuan dari proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah untuk menguji argumentasi gugatan yang diajukan oleh penggugat, berdasarkan bukti-bukti yang memenuhi syarat formal maupun materiil. Sangat penting untuk diingat bahwa putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengenai perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah putusan yang bersifat final dan mengikat. Di sisi lain, putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terkait perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja akan memiliki kekuatan hukum tetap,

kecuali jika salah satu pihak mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. (Almaududi, 2020 : 155).

6) Kasasi di Mahkamah Agung (MA)

Apabila para pihak yang berselisih merasa tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), mereka dapat menempuh langkah hukum lain dengan mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung (MA). Langkah ini diambil dengan tujuan agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat segera memperoleh kekuatan hukum yang tetap dan final, tanpa melalui proses banding. Prosedur pengajuan kasasi di Mahkamah Agung hanya dapat dilakukan jika telah memenuhi syarat formal dan materil yang ditetapkan. Dalam kasus perselisihan hubungan industrial, Mahkamah Agung berkewajiban untuk menyelesaikan putusan kasasi dalam waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja, terhitung sejak penerimaan permohonan. Pada akhirnya, putusan kasasi dapat berupa penolakan, pembatalan, atau pengabulan permohonan. (Endah Suhartini, dkk, 2020 : 135-136).

Sebagaimana telah dijelaskan mengenai tahapan yang dilalui dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, peran serikat pekerja sangatlah penting. Serikat pekerja berkontribusi secara signifikan dalam penyelesaian perselisihan tersebut, baik melalui mekanisme non-litigasi seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase. Selain itu, mereka juga aktif dalam proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang bahkan bisa berlanjut hingga tahap kasasi di Mahkamah Agung (MA). Peran ini mencakup fungsi advokasi, representasi, dan penguatan posisi tawar pekerja/buruh dalam setiap tahapan.

- 1) Pada tingkat bipartit, serikat pekerja berperan sebagai perwakilan kolektif karyawan dalam negosiasi langsung dengan pengusaha. Proses ini dilakukan untuk mencapai kesepakatan bersama tanpa melibatkan pihak ketiga. Dalam tahap ini, serikat pekerja bertugas menyusun strategi negosiasi, memahami substansi perselisihan, dan mengadvokasi kepentingan pekerja/buruh.
- 2) Jika bipartit tidak berhasil, serikat pekerja beralih ke mediasi yang melibatkan mediator sebagai pihak ketiga dari instansi ketenagakerjaan. Dalam tahap ini, serikat pekerja berperan aktif dalam mengajukan dokumen pendukung, bukti-bukti perselisihan, dan menyampaikan argumen secara terstruktur kepada mediator. Selain itu, serikat pekerja juga berfungsi memastikan bahwa mediator memahami perspektif pekerja/buruh secara adil. Keberhasilan mediasi sangat bergantung pada kemampuan serikat pekerja dalam merumuskan kepentingan pekerja/buruh secara jelas dan tegas.
- 3) Konsiliasi adalah opsi lain yang dapat ditempuh jika mediasi gagal. Dalam tahap ini, konsiliator yang independen akan memfasilitasi proses penyelesaian. Peran serikat pekerja meliputi memberikan pendampingan hukum kepada pekerja/buruh dan memastikan bahwa rekomendasi konsiliator sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Keberhasilan konsiliasi bergantung pada kemampuan serikat pekerja untuk berargument berdasarkan data dan hukum yang kuat.
- 4) Pada arbitrase, penyelesaian bersifat final dan mengikat, dengan arbiter yang disepakati kedua belah pihak. Serikat pekerja di sini berfungsi sebagai pendamping dan penasihat hukum pekerja/buruh. Mereka membantu menyusun dokumen-dokumen hukum, mempresentasikan argument pekerja/buruh, dan memastikan bahwa keputusan arbiter mematuhi prinsip keadilan.
- 5) Jika mekanisme non-litigasi tidak berhasil, perselisihan dilanjutkan ke PHI. Dalam proses litigasi ini, serikat pekerja berperan sebagai kuasa hukum atau pendamping yang mewakili

kepentingan pekerja/buruh di pengadilan. Mereka bertugas menyusun gugatan, menghadirkan bukti, memanggil saksi, serta menyampaikan argumen di depan hakim. (Abidin Harintian & A. Aco Agus, 2017 : 185-196).

Jika salah satu pihak tidak puas dengan keputusan PHI, kasus dapat diajukan ke tingkat kasasi di Mahkamah Agung. Dalam tahap ini, serikat pekerja memiliki peran penting dalam menyusun memori kasasi yang berisi alasan-alasan hukum yang kuat untuk mendukung kepentingan pekerja/buruh. Argumen hukum yang disampaikan harus mengacu pada prinsip-prinsip keadilan, yurisprudensi, dan peraturan. (Devina Ulina Nathania Tamba, dkk, 2023 : 307-308).

Terlepas dari upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta peranan serikat pekerja dalam tiap-tiap upaya penyelesaian. Serikat pekerja dalam hal ini berusaha untuk bisa mendamaikan secara adil dan netral di luar pengadilan, andai kata yang dicari hanyalah kemenangan namun pada kenyataannya menang ataupun kalah jika suatu perkara sudah sampai pada tahap pengadilan tidak ada menang ataupun kalah semua dianggap rata, yang ada hanya mendatangkan sebuah kesengsaraan. Tidak dapat ditampik, bahwa diluar sana masih banyaknya “oknum” yang tidak bertanggung jawab dengan membuat janji atau kesepakatan belaka apabila perselisihan hubungan industrial tersebut naik ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tanpa memikirkan pihak yang akan dirugikan, dengan kata lain pengusaha mempunyai 1000:1 cara agar bisa memenangkan perkara dan pekerja/buruh hanya bisa menerima hasil akhir dengan lapang dada. (Almaududi, 2020 : 158-159)

Dengan demikian, sangat dibutukannya peran serikat pekerja yang bertanggung jawab dan berpedoman teguh pada aturan-aturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak mereka, serta memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, merupakan tanggung jawab yang diamanatkan dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Oleh karena itu, para pengusaha seharusnya membuka mata dan menyadari pentingnya memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja/buruh sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa ada pengurangan yang merugikan.

2. Hambatan Yang Mempengaruhi Efektivitas Peranan Serikat Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Secara fundamental, hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan sebanyak mungkin lapangan kerja melalui interaksi timbal balik antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam konteks ini, para pihak yang terlibat pengusaha dan pekerja/buruh yang sering kali menghadapi situasi yang kurang harmonis, di mana masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Perbedaan ini berpotensi menimbulkan pandangan yang tidak sejalan, yang pada akhirnya dapat memicu perselisihan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha menjadi krusial untuk menjaga stabilitas serta keharmonisan di lingkungan kerja. Di sinilah peran serikat pekerja sebagai wakil kepentingan pekerja/buruh menjadi sangat penting dalam upaya meredakan ketegangan. Namun, efektivitas serikat pekerja sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat menghambat kinerjanya.

Tantangan yang dihadapi oleh serikat pekerja saat ini mencakup faktor-faktor dari dalam dan luar organisasi buruh itu sendiri. Dari aspek eksternal, meningkatnya kompetisi di tingkat global telah menciptakan tekanan signifikan pada hubungan industrial antara buruh, pengusaha, dan negara di tingkat nasional. Kompetisi global ini menuntut efisiensi dan

fleksibilitas yang sering kali mengorbankan hak-hak buruh. Selain itu, pengusaha kerap menjadi penghalang dengan menunjukkan resistensi terhadap keberadaan serikat pekerja sebagai representasi kolektif untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh. Sebagian besar pengusaha cenderung lebih memprioritaskan efisiensi bisnis dan profitabilitas daripada mendukung kebebasan berserikat. Namun, tantangan yang lebih besar justru berasal dari internal kalangan buruh sendiri. Banyak buruh yang belum sepenuhnya siap untuk terlibat dalam dinamika gerakan buruh, baik dari segi kesadaran, pengetahuan, maupun partisipasi aktif. Di sisi lain, pemerintah, meskipun telah menciptakan regulasi untuk mendukung kebebasan berserikat, sering kali tidak menyediakan kerangka yang memadai untuk mendukung implementasi kebijakan ini. Akibatnya, kebijakan tersebut kurang efektif dalam memberikan perlindungan bagi hak-hak buruh dan memperkuat keberadaan serikat pekerja di tingkat nasional.

Minimnya kesadaran dan kurangnya minat para pekerja/buruh untuk ikut terjun ke dalam organisasi yakni serikat pekerja, merupakan faktor utama dalam serikat pekerja menangani segala permasalahan yang ada di suatu perusahaan. Para pekerja/buruh yang berpandangan bahwa dengan bergabungnya mereka ke serikat pekerja tidak berdampak sama sekali ke dalam lingkungan kerja yang sedang ditekuninya, atau dengan kata lain menganggap “antara berserikat atau tidak berserikat sama saja tidak ada bedanya” ataupun menganggap “setiap aksi serikat pekerja hanya rekayasa belaka”. Pandangan inilah yang pada akhirnya menurunkan kualitas serikat pekerja, yang pada faktanya apabila terjadi perselisihan hubungan industrial di dalam suatu perusahaan serikat pekerja merupakan wadah yang memegang peranan dalam keikutsertaan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara aktif membela hak-hak pekerja/buruh hingga selesai. (Enni Merita, 2018 : 28-30).

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pekerja/buruh yang tidak tergabung dalam serikat pekerja adalah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, terutama pada tahap proses di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam proses tersebut, masing-masing pihak membutuhkan kuasa hukum untuk mendampingi jalannya persidangan hingga putusan dibacakan. Bagi pekerja/buruh yang berperan sebagai pemohon, diperlukan penyusunan gugatan dan dokumen-dokumen lain yang membutuhkan pendampingan kuasa hukum. Namun, sering kali pekerja/buruh mengalami kendala karena tidak tergabung dalam serikat pekerja di perusahaannya, yang seharusnya dapat memberikan bantuan atau dukungan hukum. Kondisi ini menyebabkan proses persidangan menjadi terhambat dan memberikan keuntungan lebih besar kepada pihak termohon, yaitu pengusaha. Pengusaha cenderung tidak mengalami hambatan sebagaimana hambatan yang dialami oleh pekerja/buruh, karena mereka dapat dengan mudah menggandeng kuasa hukum profesional untuk mewakili kepentingannya. Situasi ini sangat merugikan pekerja/buruh, karena kurangnya pembelaan yang memadai memberikan peluang lebih besar bagi pengusaha untuk memenangkan perselisihan tersebut.

Selain adanya hambatan internal, seperti rendahnya kesadaran dan minat pekerja/buruh untuk bergabung dengan serikat pekerja, terdapat juga hambatan eksternal yang memengaruhi efektivitas serikat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hambatan ini sering kali berasal dari perusahaan itu sendiri. Ancaman yang diberikan oleh perusahaan, terutama terhadap anggota serikat pekerja yang aktif dalam mengawasi dan mendampingi proses penyelesaian perselisihan, menjadi salah satu kendala yang signifikan. Hal ini sangat menghambat serikat pekerja terlebih jika perundingan penyelesaian perselisihan sudah mencapai kata “sepakat” membutuhkan waktu yang lama dan terkesan bertele-tele dalam melaksanakan hasil perundingan tersebut dan berujung dengan membuat laporan ke pihak

disnaker setempat untuk mengeluarkan peringatan agar hasil perundingan tersebut terlaksana. (D. C. Tyas, 2010 : 41-43).

Hambatan-hambatan yang mengurangi efektivitas serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial menjadi tantangan yang harus segera diatasi demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Minimnya kesadaran dan kurangnya minat pekerja/buruh untuk aktif dalam serikat pekerja menunjukkan perlunya peningkatan edukasi dan pemahaman mengenai pentingnya serikat pekerja sebagai alat perjuangan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja. Di sisi lain, perusahaan yang sering kali memperumit proses penyelesaian perselisihan menunjukkan perlunya penegakan hukum secara tegas dan efektif terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha.

Dalam konteks ini, serikat pekerja berfungsi sebagai mediator yang penting, menjembatani kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk melaksanakan peran ini dengan optimal, serikat pekerja perlu lebih proaktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, sambil tetap menjaga sikap profesional dan konstruktif dalam menghadapi berbagai permasalahan. Pada permasalahan ini, pemerintah juga memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan regulasi yang relevan dan responsif terhadap kebutuhan dunia ketenagakerjaan yang dinamis. Regulasi yang jelas, implementasi yang konsisten, dan pengawasan yang ketat menjadi kunci untuk memastikan bahwa semua yang terlibat dalam lingkup ketenagakerjaan dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan sinergi antara serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah, diharapkan perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara lebih efektif, sehingga mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif dan berdaya saing di Indonesia.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Serikat pekerja memiliki peran yang sangat vital dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagai wadah perjuangan kolektif, serikat pekerja berfungsi untuk melindungi hak dan kepentingan para pekerja/buruh, sekaligus berkomitmen untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Tugas mereka meliputi berbagai langkah dalam penyelesaian perselisihan, dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi, hingga arbitrase, litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, serta proses kasasi di Mahkamah Agung. Dalam semua tahap ini, serikat pekerja berperan sebagai wakil, pendamping, dan pembela kepentingan pekerja/buruh. Di sisi lain, efektivitas serikat pekerja dalam menangani perselisihan hubungan industrial masih menemui sejumlah kendala. Salah satu tantangan internal yang utama adalah rendahnya kesadaran dan minat pekerja/buruh untuk bergabung dan berpartisipasi aktif dalam serikat. Sementara itu, kendala eksternal meliputi penolakan dari pihak pengusaha terhadap keberadaan serikat pekerja dan lemahnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis seperti meningkatkan kapasitas serikat pekerja, memberikan edukasi kepada pekerja/buruh tentang pentingnya berserikat, memperkuat regulasi yang mendukung kebebasan berserikat, serta membangun kolaborasi yang lebih erat antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Dengan upaya ini, diharapkan tercipta hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

2. Saran

Perlu dilakukan upaya peningkatan kesadaran dan minat pekerja/buruh untuk bergabung dan berpartisipasi aktif dalam serikat pekerja melalui program edukasi dan sosialisasi yang intensif. Serikat pekerja sendiri harus proaktif dalam melakukan kampanye dan penjangkauan kepada pekerja/buruh. Selain itu, diperlukan penguatan kapasitas serikat pekerja melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi para pengurus dan anggotanya, terutama dalam aspek hukum ketenagakerjaan, teknik negosiasi, dan strategi penyelesaian konflik.

Pemerintah perlu memperkuat implementasi dan penegakan regulasi yang mendukung kebebasan berserikat serta melindungi hak-hak pekerja/buruh. Ini termasuk pengawasan ketenagakerjaan yang lebih intensif. Selain itu, pemerintah dapat berperan aktif dalam membangun dialog dan kerja sama yang lebih erat antara serikat pekerja, pengusaha, dan diri mereka sendiri, dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis melalui optimalisasi forum-forum tripartit. Di sisi lain, serikat pekerja juga perlu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Zainuddin. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Almaududi. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) dalam Teori dan Praktik*. Depok : Raja Grafindo Press.
- Khairi, Mawardi, dkk. 2021. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Prio, Aris Agus Santoso. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Rahayu, Devi. 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Ramli, Lanny. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Sadi, Muhammad Is dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- Suhartini, Endah, dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok : Raja Grafindo Press.
- Sulistya, Nindy, Widiastiani. 2022. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Yogyakarta : PT. Kanisius
- Telaumbanua, Dalinama. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Tyas. D. C. 2010. *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Semarang : ALPRIN.

B. Jurnal:

- Harintian, Abidin dan A. Aco. Agus, 2017, “*Peranan Serikat Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.*”, Volume. 4 No. 2, Jurnal Tomalebbi, E-ISSN : 2962 – 3685.
- Kirana, Tanti Utami, 2013, “*Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.*” Volume. 28 No. 1, Jurnal Wawasan Hukum, E-ISSN : 2549 – 0664.
- Merita, Enni, 2018, “*Fungsi dan Kegunaan Serikat Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh.*”, Volume. 24 No. 14, Majalah Ilmiah “DISIPLIN”, E-ISSN : 1411 – 0261.
- Pratiwi, Ismi Podungge, dkk, 2021, “*Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh.*”, Volume. 2 No. 5, Jurnal Hukum Lex Generalis, E-ISSN : 2746 – 4075.
- Ulima, Devina Nathania Tamba, dkk, 2023, “*Literature Review: Peran Serikat Kerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Beberapa Studi Kasus Perusahaan.*”, Volume. 2 No. 1, Jurnal Ebismen, E-ISSN : 2962 – 7261.

C. Undang-Undang

- Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang (UU) Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.