

Identifikasi Masalah Mengenai Serikat Kerja

Muhammad Farhan Dalimunthe¹, Richy Aufa Lubis², Zahira Fatimah Azzahra³,
Sri Juliani Sipahutar⁴, Sunaryo⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 30, 2024

Revised Des 10, 2024

Accepted Des 20, 2024

Keywords:

Trade Unions,
Labor,
Problems

ABSTRACT

Trade unions/labor unions are an inherent right for workers/laborers to form or join a trade union in the company where they work without intervention or influence from any party. One of the problems in the union is the unilateral dismissal of one of the CNN Indonesia TV stations. The method used in this research is descriptive research method. The sampling technique used was probability sampling using the Slovin method and obtained 16 employees. Data uses an ordinal scale. Primary data through questionnaires. According to the results of this research, from 16 employees, the most common trade union problem experienced by most employees is that their basic salary was cut by 6 employees (37.5%) who experienced the same thing, followed by not being given leave permission for 6 employees (37.5%). 5%) and as many as 4 people (25%) were sent home for several days.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Muhammad Farhan Dalimunthe
Fakultas Ekonomi Bisnis,
Universitas Harapan Medan, Indonesia
Email: mfarhandalimunthe31@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam kegiatan ekonomi, ada beberapa hal yang menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, diantaranya adalah baiknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Para manajer sangat sadar akan nilai investasi mereka dalam hal sumber daya manusia. Mulai dari menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mendisiplinkan, dan mengembangkan karyawan menjadi prioritas nomor satu bagi mayoritas bisnis. Adanya hubungan ketenagakerjaan yang merupakan hubungan berkesinambungan diantara sekelompok pekerja dengan manajemen perusahaan, memungkinkan para pekerja membentuk suatu perkumpulan atau organisasi yang dinamakan serikat pekerja.

Terbentuknya serikat pekerja ini dikarenakan rasa ketidakpuasan pekerja terhadap berbagai kondisi perusahaan. Hubungan ini meliputi negosiasi kontrak tertulis menyangkut gaji, jam kerja, ketentuan kerja dan interpretasi serta pelaksanaan kontrak selama jangka waktu berlakunya. Pengetahuan tentang hubungan ketenagakerjaan dan perundingan kolektif adalah penting. Pada kenyataannya, sulit memisahkan hubungan ketenagakerjaan sebagai fungsi sumber daya manusia dari banyak aktivitas sumber daya manusia lainnya. Penggunaan kegiatan kolektif seperti serikat pekerja ini, menciptakan berbagai kendala atau batasan baru bagi manajemen personalia. Batasan-batasan baru ini dalam praktek pelaksanaannya sulit diterima para manajer.

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak yang melekat bagi pekerja/buruh untuk membentuk atau masuk dalam serikat pekerja yang ada di perusahaan tempat bekerja tanpa intervensi atau pengaruh dari pihak manapun, seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa ada tekanan atau campur tangan pihak manapun.

Serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keperpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggungjawab (Agung dalam anggraini, 2023). Hal ini

sesuai amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000. Pasal 28D (ayat 1), seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD 1945.

Kesejahteraan buruh adalah kesejahteraan bagi pekerja dan buruh yang diusahakan atau diberikan oleh pengusaha dalam bentuk rekreasi, pembinaan agama, olahraga, kesenian, tempat istirahat pekerja dan sebagainya. Hasibuan dalam Faricha (2019) mengemukakan, kesejahteraan pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.

Serikat pekerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja di perusahaan maupun luar perusahaan, yang bersifat bebas, mandiri, terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan, membela, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono Serikat Pekerja/Buruh memiliki peran adalah sebagai berikut: Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaiannya; Wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.; Perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Wakil Pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Sebagai salah satu masalah dalam serikat kerja adalah pemberhentian secara sepihak salah satu stasiun tv CNN Indonesia. Diakibatkan perusahaan mendirikan serikat pekerja yg bernama Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI). Ketua SPCI, Taufiqurrohman, menceritakan, serikat pekerja ini lahir saat manajemen hendak memotong upah pegawai selama tiga bulan. Kabar tersebut menjadi kenyataan setelah manajemen mengumumkannya pada Juni 2024. Taufiq mengatakan, sejumlah pegawai mengajukan keberatan atas pemotongan upah tersebut, apalagi ada informasi beberapa karyawan diduga mendapat gaji di bawah upah minimum provinsi (UMP). Aksi penolakan pemotongan upah pun menjadi gerakan kolektif di internal. Sejumlah pegawai mendesak pertemuan bipartit dengan manajemen, bahkan sebelum kebijakan pemotongan gaji dilaksanakan.

Maka dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi masalah masalah yg terjadi dalam perserikatan kerja yang terjadi pada PT. Adhikari dan memberikan solusi untuk menghadapi masalah ini.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Variabel yang akan diteliti merupakan masalah serikat kerja. Pengukuran menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adhikari sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan menggunakan metode slovin diperoleh sebanyak 16 karyawan. Data menggunakan skala ordinal. Data primer melalui kuesioner

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Menurut Harianto (2020) Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Serikat Pekerja/Buruh merupakan Organisasi Serikat pekerja/buruh mampu berperan aktif dalam menciptakan kedamaian pekerja (*industrial peace*) melalui peran sertanya dalam lembaga kerjasama maupun dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Peran tersebut dapat diwujudkan melalui organisasi serikat pekerja/buruh mulai pada tingkat perusahaan, tingkat perusahaan sejenis, tingkat regional dan tingkat pusat bahkan sampai pada tingkat federasi, dan kemungkinan berafiliasi dengan serikat pekerja/buruh di luar negeri.

Di dalam Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Ketentuan Umum Bab 1 pasal 1 angka (3) disebutkan : Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah mereka yang bekerja dan menggantungkan hidupnya dari gaji atau mendapat upah berkat jasa atau tenaga yang dikeluarkan

(Mughtar Pakpahan, 2010). Makna buruh mengalami penyusutan, istilah buruh cenderung hanya merujuk pada pekerja disektor manufaktur, pabrik atau unui-unit usaha kecil lainnya, itupun masih tersegmentasi, yang bertugas di belakang meja akan disebut staf atau manajemen. Akhirnya buruh diidentifikasi pada kelompok karyawan level bawah, karyawan yang diupah karena aktivitas “fisik” , strata pendidikan relatif tidak tinggi. Karyawan swasta dibelakang meja tidak pernah merasa dirinya sebagai buruh. Bahkan bisa jadi tidak mau disebut buruh (Danang Probotanoyo, 2014).

Menurut hasil penelitian ini dari 16 karyawan berikut masalah serikat pekerja yang paling sering dialami oleh sebagian besar karyawan adalah gaji pokok dipotong sebanyak 6 orang (37,5%) karyawan mengalami hal yang sama, kemudian dilanjutkan dengan tidak diberikan izin cuti sebanyak 6 karyawan (37,5%) dan sebanyak 4 orang (25%) dirumahkan beberapa hari.

Tabel 1. Identifikasi Masalah Serikat Kerja

Masalah	N	%
Gaji pokok dipotong	6	37,5
Tidak di izinkan cuti	6	37,5
Dirumahkan beberapa hari	4	25

Menurut Wijayanti dalam Sahir (2022) Adapun fungsi dari organisasi serikat pekerja/buruh dalam pemenuhan hak dan kewajibannya yaitu:

1. Berperan serta dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan Perburuhan sebagai salah satu pihak.
2. Berperan dalam lembaga kerjasama berperan sebagai perwakilan.
2. Berperan dalam sarana yang menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
3. Berperan dalam sarana penyalur aspirasi.
4. Berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penanggung jawab pemogokan buruh

4. CONCLUSION

Serikat pekerja memiliki peran memperjuangkan kepentingan, hak, dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Wujud peran serikat pekerja dituangkan dalam fungsi-fungsi serikat pekerja. Adapun fungsi serikat pekerja diantaranya ialah mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan, perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam lembaga ketenagakerjaan, yang merupakan suatu sarana untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Serikat pekerja menampung aspirasi-aspirasi mengenai permasalahan ketenagakerjaan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang perlu disampaikan, yaitu:

1. Perlu adanya penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran terhadap hak- hak serikat pekerja dan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan.
2. Serikat pekerja perlu diberikan pelatihan dan pendidikan yang memadai mengenai hukum ketenagakerjaan, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya dan Serikat pekerja perlu memperkuat struktur organisasi dan manajemennya, sehingga dapat lebih representatif dan efektif dalam menyampaikan aspirasi anggotanya.

REFERENCES

- Anggraini, E. S. (2023). *Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja*. Syntax Admiration, Vol. 4, No. 3
- Faricha, T. A. & Prabawani, B. (2019). *Peran Serikat Pekerja Dalam Kesepakatan Kerja Bersama (Studi Pada Pt.Fumira Semarang)*. Universitas Dipenogro
- Hariato, A. R. (2020). *Sanksi Terhadap Instansi Pemerintah yang Menghalang halangi Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Jurist-Diction Vol. 3 (6).
- Hisbullah, Dkk. (2022). *Penegakan Hak Buruh oleh Konfederasi Serikat Pekerja Maros; Eksistensi dan Peranan*. Volume 11 No 2, December 2022 P-Issn: 2303-050x / E-Issn: 2580-5797.
- Pakpahan, M. (2010). *Ilmu Negara dan Ilmu Politik*. Bumi Intitama Sejahtera: Jakarta.
- Probotanoyo, D. (2014). *Membuat Buruh Bangga*. Opini Jawa Pos

Sahir, Dahri, Dan Mustaring. (2022). *Analisis Hukum Peran Serikat Pekerja (Studi Pada PT CS2 Pola Sehat Maros)*. Phinisi Integration Review. Vol 5(2) Juni 2022

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta Peraturan Pelaksanaanya.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Beserta Peraturan Pelaksanaanya.