

KONFLIK ANTAR SERIKAT BURUH

Oleh: Rini Purwaningsih
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

The enactment of Law No.21/2000 on Trade Union and the ratification of ILO Convention No.87/1948 on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize in the post-Suharto Indonesia have been excitedly responded by workers, which then they established so many new labor unions at the plant, regional and national level. Unlike in New Order time, to observe more than one labor union in one factory is usual phenomenon today. However, this has triggered conflict among labor unions. This article highlights the conflict among unions and how far settle the conflict. The article concluded that every union has its own way to resolve the conflict, while their affiliations in regional and national level assume that the conflict in the factory level was their own problem, so there was no certain guide to deal with.

Key words: new labor union, conflict among labor union, affiliation, and resolve the conflict

PENDAHULUAN

Ketika rezim Suharto berkuasa segala sesuatu yang ditetapkan oleh pemerintah selalu dimaksudkan untuk mengendalikan masyarakat demi menjamin kestabilan dan keamanan negara. Serikat buruh sebagai organisasi masyarakat bukanlah kekecualian. Serikat buruh juga kerap dikendalikan pemerintah demi menjamin terlaksananya industrialisasi yang dicanangkan. Salah satu pengendalian serikat buruh yang paling nyata ialah aturan pemerintah bahwa hanya satu serikat saja yang diakui, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

Pembatasan tersebut menyebabkan kaum buruh tidak memiliki kebebasan untuk membentuk serikat yang sesuai dengan keinginannya. Sudah menjadi pengetahuan umum semua organisasi rakyat yang mendapat dukungan pemerintah secara mutlak tidak bisa diharapkan dapat bekerja maksimal dalam membela kepentingan anggotanya. Namun anggota tidak bisa banyak berbuat atas ketidakmaksimalan kerja para pengurus, dikarenakan tidak banyak pilihan.

Berbagai upaya dilakukan agar muncul satu kebebasan berserikat di Indonesia. Upaya inipun menuai hasil dengan lahirnya Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Dalam undang-undang itu dengan sangat jelas memberi kebebasan yang seluas-luasnya bagi para buruh untuk menyalurkan aspirasinya dalam wadah organisasi yang benar-benar mereka percayai. Namun di sisi lain, ada kerugian yang dialami gerakan buruh, antara lain terpecah-pecahnya buruh dalam berbagai serikat. Banyaknya serikat buruh menjadi suatu kelemahan karena menyulitkan buruh untuk melakukan konsolidasi. Dengan banyaknya serikat buruhpun lebih memungkinkan terjadinya konflik antar-serikat buruh, dari konflik antar-serikat tingkat perusahaan, daerah, hingga tingkat nasional. Kenyataan ini harus dihadapi oleh serikat buruh di Indonesia. Karenanya sulit pula bagi serikat buruh untuk mencapai salah satu tujuannya, yaitu mensejahterakan anggotanya. Tulisan ini akan menyoroiti konflik antar-serikat buruh dan penyelesaian konflik antar-serikat buruh. Di akhir artikel akan diidentifikasi pola

penanganan konflik oleh masing-masing serikat.

Pola Konflik Antar Serikat Buruh

Konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik dapat terjadi di manapun dan menimpa siapapun yang memiliki kepentingan. Di serikat buruh konflik bahkan tak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama, dan lain-lain. Para ahli juga memberikan pentahapan konflik secara berbeda, dikaitkan dengan isu yang dibicarakan. Stephen Robins (2001), misalnya, memberi tahapan sebagai berikut: oposisi dan ketidakcocokan potensial, kognisi dan personalisasi, maksud, perilaku serta hasil. Sedangkan Kartikasari (2001) memberi tahapan: prakonflik, konfrontasi, krisis, akibat, dan pasca-konflik.

Sedangkan menurut Endang Rokhani (2006), konflik antar serikat buruh melewati tahap-tahap berikut, yaitu tahap pertama, oposisi atau ketidakcocokan-potensial. Tahap ini adalah langkah pertama dalam proses konflik, yaitu adanya kondisi yang menciptakan munculnya konflik (Stephen P. Robins, 2001). Oleh Terry dalam Winardi (1994) tahap ini juga disebutkan dalam kondisi mengancam pengoperasian secara harmonis serta eksistensi organisasi yang bersangkutan.

Tahap kedua adalah konfrontasi. Pada tahap ini konflik menjadi semakin

terbuka. Jika hanya satu pihak yang merasa ada masalah, mungkin para pendukungnya mulai melakukan aksi demonstrasi atau perilaku konfrontatif lainnya. Kadang pertikaian atau kekerasan pada tingkat rendah lainnya terjadi diantara kedua pihak. Masing-masing pihak mungkin mengumpulkan sumber daya dan kekuatan dan mungkin mencari sekutu dengan harapan dapat meningkatkan konfrontasi dan kekerasan. Hubungan di antara kedua pihak menjadi sangat tegang, mengarah pada polarisasi di antara para pendukung di masing-masing pihak (Kartikasari, 2001).

Pola Penyelesaian Konflik

Dalam hal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, aturan yang dibuat pemerintah ialah Undang-undang No. 2 tahun 2004. Pada pasal 2 UU itu disebutkan jenis-jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu meliputi: pertama, perselisihan hak; kedua, perselisihan kepentingan; ketiga, perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan keempat, perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Di dalam undang-undang tersebut tidak digunakan istilah konflik, tetapi perselisihan. Namun demikian pengertiannya sama.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Akan tetapi jika musyawarah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi, maka ada beberapa pilihan yang ditawarkan oleh undang-undang dengan melalui beberapa tahapan. Pertama, jika jalan musyawarah gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat). Dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui

mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 13 ayat 1)

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam hal anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sedangkan penyelesaian konflik antar-serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

Penyelesaian konflik antar-serikat pekerja atau serikat buruh melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Untuk mengatasi konflik antar-serikat buruh, dapat dilihat dari tipe konflik substansi dan konflik emosi. Konflik substansi dapat diatasi melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial, sedangkan konflik emosi dapat diatasi melalui mediasi, konsiliasi dan arbiter. Penyelesaian melalui

pengadilan hubungan industrial (PHI) tidak disarankan, mengingat pengadilan hanya akan melihat hal-hal yang formal saja.

Pilihan Mengatasi Konflik antar-serikat buruh adalah sebagai berikut:

Tipe Konflik	Pilihan Penyelesaian
Substansi Konflik	Mediasi, konsiliasi, arbiter dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
Emosi Konflik	Mediasi, konsiliasi dan arbiter

Peran Pemerintah Dalam Penyelesaian Konflik

Fungsi pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota/Kabupaten. Sedangkan untuk masalah serikat buruh dijalankan oleh Bagian Pengawasan dan Pembinaan. Untuk penanganan konflik antar-serikat buruh, belum ada peraturan penanganan secara khusus. Fungsi-fungsi pemerintah dalam ketiga undang-undang tersebut meliputi: a) Fungsi pencatat, b) Fungsi Pembina, c) Fungsi pengawas, dan d) Fungsi penyidik.

a. Fungsi Pencatat

Dari fungsi ini, Disnaker tidak dapat melakukan pelarangan atas berdirinya serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang telah ada serikat pekerja/serikat buruh karena undang-undang tidak memberi batasan jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan.

b. Fungsi Pembina

Dalam melakukan pembinaan dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait. Pembinaan terhadap serikat pekerja/serikat buruh mengarah pada serikat pekerja/serikat buruh yang mandiri, demokratis, tidak ada tekanan dan paksaan atau intimidasi pada anggota dalam memilih serikat pekerja/serikat buruh. Tidak mengarah pada perpecahan, agar tidak

menghilangkan kepercayaan kepada serikat pekerja/serikat buruh.

c. Fungsi pengawas

Untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Disnaker melakukan pengawasan hanya pada rambu-rambu yang telah ditetapkan dalam undang-undang tentang jaminan kebebasan berserikat.

d. Fungsi Penyidik

Fungsi penyidikan ini diberikan kepada Disnaker untuk melakukan penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.

Pola Penanganan Oleh Masing-masing Serikat Buruh

Perbedaan pendapat, pertentangan ataupun konflik merupakan peristiwa yang lazim ditemui pada organisasi (Wahyudi dan Akdon, 2005: 99), apalagi antar-organisasi seperti serikat buruh. Konflik dapat dikategorikan sebagai indikator dinamika dan perubahan organisasi, karena itu keberadaan konflik tetap diperlukan dan dipertahankan agar tetap berada pada tingkat yang terkendali. Konflik yang dikelola secara baik dapat meningkatkan dinamika organisasi, menumbuhkan kreativitas, menghargai perbedaan dan meningkatkan kerja sama yang produktif guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan konflik yang diabaikan dapat mengarah pada perilaku yang menyimpang dari aturan dan dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Para pengurus serikat di tingkat nasional maupun cabang memandang adanya lebih dari satu serikat buruh dalam satu perusahaan secara normatif. Artinya, hal itu dapat diterima karena sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dengan

adanya serikat buruh dengan jumlah lebih dari dalam satu perusahaan, disadari pula kemungkinan terjadinya konflik antar-serikat pekerja/serikat buruh.

Meskipun kesadaran tentang kemungkinan terjadinya konflik dimiliki oleh para pengurus serikat buruh di tingkat cabang dan nasional, namun belum ada yang memiliki suatu kebijakan atau metode yang baku untuk mengatasi konflik yang terjadi antar-serikat buruh di tingkat perusahaan. Serikat-serikat buruh masih menganggap konflik antar-serikat adalah persoalan para pengurus serikat ditingkat pabrik. Serikat-serikat buruh belum merasa perlu untuk membuat suatu aturan khusus atas konflik antar-serikat buruh buruh dalam satu perusahaan.

Demikianpun dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) tidak ada yang mengatur tentang tatacara menghadapi konflik antar-serikat dalam satu perusahaan. Adapun tindakan yang diambil oleh para pimpinan serikat di tingkat cabang atau nasional dalam menghadapi konflik antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam serikat menjadi beragam.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

Setelah lahirnya Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat Buruh, SPSI sebagai serikat pekerja yang tertua, menyadari kemungkinan akan adanya serikat lain dalam satu perusahaan dimana mereka berada. Dan disadari pula akan terjadinya konflik antar-serikat dalam satu perusahaan. Untuk menghadapi hal ini, SPSI lebih mengambil langkah antisipasi dengan cara membekali anggotanya tentang semangat kebebasan berserikat yang termuat dalam Undang-undang No. 21 tahun 2000. Salah satu antisipasi yang disampaikan oleh pimpinan tingkat nasional adalah memberikan pemahaman pada anggota agar “serikat buruh lain

jangan dianggap musuh". Jika konflik tak terhindarkan, SPSI lebih memilih atau menganjurkan pada anggotanya untuk membicarakan masalahnya dengan serikat buruh lain tersebut. Untuk kepentingan itu pengurus DPC akan memberikan masukan-masukannya untuk usaha mengatasi konflik yang sedang terjadi.

Serikat Pekerja Nasional (SPN)

SPN sebagai salah satu serikat pekerja yang pada umumnya memiliki anggota mayoritas dalam suatu perusahaan, menerapkan sistem bertahan dalam menghadapi serikat lain, dan juga mengambil sikap antisipasi pada masalah konflik antar-serikat pekerja serikat buruh.

Sistem bertahan yang dimaksudkan adalah dengan berusaha agar anggota tidak berkurang. Sedangkan jika konflik terjadi, biasanya DPC akan menasihatkan pada pengurus serikat pekerja tingkat perusahaan agar dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI)

GSBI memandang adanya konflik antar-serikat adalah sesuatu yang alamiah. Namun demikian GSBI juga berpandangan bahwa adanya konflik antar-serikat buruh diciptakan oleh pihak manajemen. Dengan pandangan demikian, jika ada konflik antar-serikat buruh, GSBI mengharapkan agar manajemen menjadi fasilitator atau mediator dalam konflik tersebut. Disamping itu GSBI juga, melibatkan pemerintah dalam hal ini Disnaker sebagai penengah dalam konflik antar-serikat buruh. Cara lainnya adalah melibatkan pihak *buyer* dan melakukan investigasi atas persoalan yang terjadi.

Namun demikian GSBI juga melakukan pembicaraan dengan pimpinan serikat buruh di tingkat pusat yang terlibat konflik dengan anggotanya di tingkat pabrik. Namun cara ini dianggap tidak menyelesaikan masalah karena, pimpinan

pusat dapat mengaggap selesai persoalan akan tetapi tidak demikian bagi pimpinan serikat buruh di tingkat pabrik.

Model Penyelesaian Konflik

Berpegang pada pemahaman bahwa serikat buruh adalah organisasi massa yang seharusnya mempunyai independensi yang tinggi dan menghindari intervensi baik dari pemerintah maupun manajemen. Ditambah dengan pendapat para pimpinan serikat buruh yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa mereka merasa tidak yakin bahwa penyelesaian konflik antar-serikat buruh melalui lembaga yang dipersiapkan oleh pemerintah (mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial) akan dapat menyelesaikan masalah. Maka sudah sepantasnya antar-serikat buruh membangun sendiri sistem penyelesaian konflik antar-serikat buruh. Mengingat konflik-konflik yang terjadi sebagaimana diperlihatkan dari studi di tiga perusahaan, lebih banyak karena konflik emosional, dibandingkan dengan konflik substansial.

Usaha menyelesaikan konflik antar-serikat buruh harus dibangun dan disusun bersama antar-serikat buruh baik di tingkat cabang (daerah) maupun nasional disesuaikan dengan kebutuhan dari serikat buruh yang ada di masing-masing wilayah. Model penyelesaian yang disarankan adalah:

1. Para pengurus serikat duduk bersama untuk membentuk semacam dewan organisasi yang adalah para pengurus serikat buruh maupun individu yang mempunyai reputasi yang baik yang dipercaya oleh para pihak.
2. Dewan organisasi, yang tugas utamanya adalah untuk menginvestigasi sumber-sumber konflik pada serikat buruh yang mengalami konflik.

Dari temuan tersebut maka dapat ditetapkan atau disepakati penyelesaiannya. Dengan model penyelesaian yang

demikian, maka serikat buruh akan memperoleh beberapa keuntungan :

1. Dana, segi pendanaan akan lebih murah karena tidak perlu membayar biaya peradilan dalam setiap tingkatan;
2. Dengan adanya pertemuan antar-serikat buruh untuk mencari penyelesaian masalah, maka akan menumbuhkan pemahaman satu sama lain, serta dapat menambah pengalaman dalam menghadapi suatu konflik. Dengan pemahaman yang tinggi satu sama lain, akan memungkinkan para pengurus serikat buruh melakukan pengelolaan konflik untuk memberikan manfaat yang positif bagi kemajuan serikat buruh.
3. Dengan makin tingginya pemahaman antar-serikat buruh memungkinkan akan terjadinya integrasi dalam serikat buruh.

REFERENSI

- Kartikasari, S (penyunting). 2001. *Mengelola Konflik, Ketrampilan & Strategi untuk Bertindak*, Edisi bahasa Indonesia, The British Council, Indonesia.
- Kertonegoro, Sentanoe (Penyadur). 1998. *Perilaku Di Tempat Kerja Individu dan Kelompok*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Robin, P Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, edisi 9, edisi Indonesia Indeks Kelompok Gramedia
- Wahyudi. 2005. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi (Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Efektif)*, Alfabeta, Bandung.
- Winardi, 1994. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Mandar Maju.
- www.nakertrans.go.id
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial