

Riset Ekonomi Manajemen

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENGOPTIMALKAN KUALITAS HUBUNGAN INDUSTRIAL: STUDI KASUS DI KABUPATEN SEMARANG

Pipit Sundari [✉]

Program Studi Manajemen, STIE SEMARANG, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
Disetujui
Dipublikasikan

Kata Kunci:
Industrial relations, labor unions

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 sebanyak 9 orang, 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.

[✉]Alamat korespondensi :

Jl. Menoreh Utara Raya No.11, Sampangan, Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50232
E-mail: (pipit.sundari02@gmail.com)

ISSN

2086-0668 (cetak)
2337-5434 (online)

THE ROLE OF LABOR UNIONS IN OPTIMIZING THE QUALITY OF INDUSTRIAL RELATIONS: CASE STUDY IN SEMARANG DISTRICT

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
Disetujui
Dipublikasikan

Keywords:
Industrial relations, labor unions

Abstract

Industrial relations problems are still high, even though they can be overcome by optimizing the role of labor unions in realizing the quality of industrial relations. The research objective is to describe and analyze the role of trade unions in optimizing the quality of industrial relations, factors that encourage and inhibit them, and efforts to overcome existing obstacles. 9 informants, representing trade unions, management staff, and government agencies, were obtained purposively. Data obtained using interviews and documentation studies, then analyzed qualitatively. The results of research by trade unions play an optimal role in realizing the quality of industrial relations; (2) The driving factors are involvement in the company, strategic position, communication, and regulation. The inhibiting factors are the quality and quantity of human resources, low participation of workers, no cadre programs, internal conflicts, corporate intimidation, and lack of supervision; and (3) Efforts to overcome inhibiting factors are regeneration, socialization, solidarity, communication and supervision.

JEL Classification: ...

✉Alamat korespondensi :

Jl. Menoreh Utara Raya No.11, Sampangan, Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50232
E-mail: (pipit.sundari02@gmail.com)

ISSN

2086-0668 (cetak)
2337-5434 (online)

PENDAHULUAN

Industri atau perusahaan adalah kombinasi dari modal, manajemen dan pekerja. Mereka adalah suatu kesatuan yang terpisah dan mempunyai motivasi yang berbeda pula. Pemodal adalah yang menanamkan modal perhatian utama mereka adalah untuk mendapat keuntungan semaksimal mungkin. Manajemen selalu berada di-sana untuk melindungi kepentingan dari para pemodal. Pada prosesnya, pekerja selalu menjadi korban eksploitasi mereka. Sebagai partner dari industri, pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan kembalian-hak sebagai hasil pelaksana industri.

Tentunya pekerja mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja dan sebagainya. Tetapi secara individu pekerja tidak mampu untuk berjuang atas hak-haknya melawan hebatnya kombinasi antara pemodal dan manajemen dimana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh. Pekerja harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai. Hanya melalui usaha mengorganisir dirinya dan kegiatan kolektif mereka dapat secara efektif menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan pekerja. Organisasi tersebut adalah serikat pekerja.

Budiarto (2008) menjelaskan bahwa serikat pekerja adalah organisasi demokratis yang berkesinambungan dan permanen dibentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk pekerja yang antara lain memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas hubungan industrial. Hubungan industrial menjadi salah satu tujuan serikat pekerja karena hingga saat ini masih ditemukan persepsi yang bertentangan antara pekerja dengan perusahaan. Pekerja memandang bahwa segala kebijakan perusahaan cenderung mengeksploitasi mereka, sementara perusahaan berasumsi bahwa pekerja tidak produktif tetapi menginginkan imbalan di luar kewajaran. Persepsi semacam inilah yang dalam dalam sistem hubungan industrial diubah menjadi persepsi positif, yaitu pekerja dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan dan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Peran serikat pekerja dalam rangka mewujudkan kualitas hubungan industrial juga menjadi salah satu dari tiga bidang prioritas DWCP 2012-2015 (ILO, 2016), yaitu terwujudnya hubungan industrial yang baik dalam konteks tata kelola ketenagakerjaan yang efektif dengan indikator administrasi ketenagakerjaan menyediakan pelayanan yang efektif untuk meningkatkan kondisi dan lingkungan kerja, konstituen tripartit terlibat secara efektif dalam dialog sosial untuk mengaplikasikan peraturan standar ketenagakerjaan internasional, dan

penguatan kapasitas kelembagaan dari organisasi pengusaha dan pekerja untuk memberikan kontribusi menyuarakan hubungan industrial menurut mandat dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Meskipun terwujudnya kualitas hubungan industrial menjadi salah satu bidang prioritas DWCP 2012-2015, namun kenyataannya pelanggaran hak-hak buruh di Indonesia tetap ada dan tinggi (*Solidarity Center*, 2010). Beberapa bentuk pelanggaran hak-hak buruh antara lain: lembur wajib/paksa yang dilarang oleh UU Ketenagakerjaan, mengurangi jumlah upah yang benar dari pekerja, dan pekerja yang mogok seringkali kehilangan pekerjaan mereka.

Secara khusus permasalahan yang dihadapi oleh serikat pekerja yang dikaitkan dengan hubungan industrial di kabupaten Semarang antara lain: masih rendahnya kesadaran pekerja untuk bergabung/ mendirikan serikat pekerja sebagai penyura dan pergerakan memperjuangkan kesejahteraan karyawan dan keluarga; ada beberapa manajemen yang masih resisten terhadap berdirinya suatu serikat pekerja, fasilitas peningkatan kesejahteraan karyawan masih sangat minim terbukti dengan dari 867 perusahaan hanya ada 47 koperasi; dan dari 867 perusahaan hanya 42 perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama sebagai dasar pelaksanaan operasional hubungan perburuhan di lingkup perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka permasalahan hubungan indus-

trial di kabupaten Semarang masih tinggi, karena masih adanya ketidakharmonisan hubungan antara serikat pekerja dengan manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan masih memiliki persepsi negatif mengenai peran serikat pekerja. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini adalah “bagaimana model optimalisasi peran serikat pekerja dalam rangka 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.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian meliputi PT Kalmatex, PT Sido Muncul, PT Coca-Cola Bottling dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia Central Java, serta Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Informan penelitian sebanyak 9 orang yang merupakan perwakilan dari serikat pekerja dan staf manajemen dari masing-masing perusahaan tersebut, serta Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, yang diperoleh secara *purposive sampling* (Lihat Tabel 1). Data diperoleh menggunakan wawancara dan studi dokumentasi, yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif.

Tabel 1. Informan Penelitian

No.	Informan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Keterangan
1	NS-1	Laki-laki	STM	PUK SP KSPN
2	NS-2	Laki-laki	S1	PUK F.SP Farkes Reformasi
3	NS-3	Laki-laki	S1	SP RTMM-SPSI
4	NS-4	Laki-laki	S1	PT Kalmatex Bergas-Kabupaten Semarang
5	NS-5	Laki-laki	S1	PT Sidomuncul Bergas-Kabupaten Semarang
6	NS-6	Laki-laki	S1	PT Coca-Cola Bottling
7	NS-7	Perempuan	SMP	Pekerja PT Kalmatex Bergas-Kabupaten Semarang
8	NS-8	Perempuan	SMA	Pekerja Sidomuncul Bergas-Kabupaten Semarang
9	NS-9	Perempuan	S2	Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Temuan Penelitian Mengenai Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial

Kriteria	Tema	Subtema	Sumber
Persepsi tentang peran serikat pekerja	Persepsi positif	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki peran dalam meningkatkan kualitas hubungan industrial 	NS-1, NS-2, NS-3, NS-4
	Persepsi negatif	<ul style="list-style-type: none"> Kegiatan serikat pekerja mengganggu proses produksi Pengusaha tidak butuh serikat pekerja 	NS-3
Kualitas hubungan industrial	PKB	<ul style="list-style-type: none"> Hasil keputusan bersama Mengatur kepentingan bersama 	NS-4, NS-5, NS-8
	Hak dan kewajiban	<ul style="list-style-type: none"> Pengaturan hak dan kewajiban pekerja/serikat pekerja dan pengusaha 	NS-1, NS-4, NS-5, NS-8
	Penyelesaian perselisihan	<ul style="list-style-type: none"> Penekanan komunikasi Serikat pekerja berperan dalam proses penyelesaian perselisihan 	NS-3, NS-5, NS-1

✉Alamat korespondensi :

Jl. Menoreh Utara Raya No.11, Sampangan, Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50232

E-mail: (pipit.sundari02@gmail.com)

ISSN

2086-0668 (cetak)
2337-5434 (online)

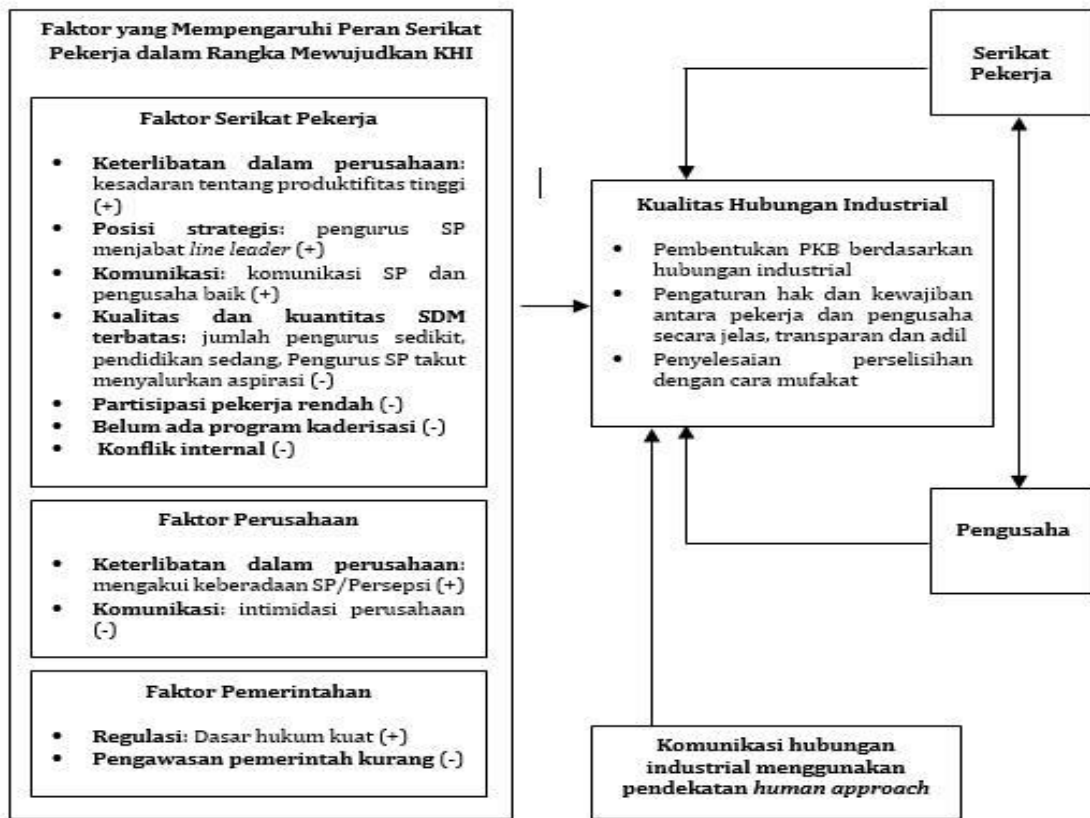
Tabel 3. Temuan Penelitian Mengenai Faktor Pendorong dan Penghambat dari Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial

Keterangan	Tema	Subtema	Sumber
Faktor Mendorong	Serikat Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan dalam perusahaan • Posisi strategis • Komunikasi 	NS-1,2,3
	Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan dalam perusahaan • Posisi strategis • Komunikasi 	NS-4
	Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> • Landasan hukum yang kuat 	NS-9
Faktor Menghambat	Serikat Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi anggota rendah • Kaderisasi • Konflik internal • Kuantitas dan kualitas SDM 	NS-2 NS-1 NS-3 NS-5
	Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Intimidasi pengusaha 	NS-5
	Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan pemerintah 	NS-3

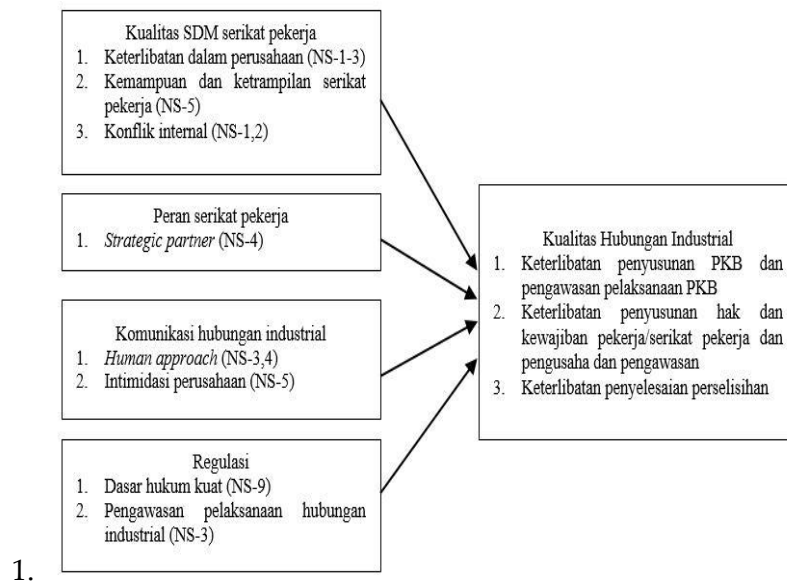
Tabel 4. Temuan Penelitian Mengenai Upaya Mengatasi Faktor Penghambat dari Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial

Keterangan	Tema	Subtema	Sumber
Upaya mengatasi faktor penghambat	Serikat Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kaderisasi 	NS-2
		<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi 	NS-3
		<ul style="list-style-type: none"> • solidaritas 	NS-3
	Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi 	NS-2 NS-4
	Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan 	NS-9

Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial dapat dilihat pada Gambar 1.



Model Optimalisasi Peran Serikat Pekerja dalam Mewujudkan Kualitas Hubungan Industrial dapat dilihat pada Gambar 2.



1.

✉Alamat korespondensi :

Jl. Menoreh Utara Raya No.11, Sampangan, Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50232
E-mail: (pipit.sundari02@gmail.com)

ISSN

2086-0668 (cetak)
2337-5434 (online)

2. Semakin tinggi kualitas SDM serikat pekerja maka semakin baik kualitas hubungan industrial, artinya kualitas hubungan industrial dibangun oleh indikator keterlibatan dalam perusahaan, kemampuan dan ketrampilan SDM, dan konflik internal. Kualitas SDM serikat pekerja akan mengoptimalkan kualitas hubungan industrial.
3. Penerapan *strategic partner* pada serikat pekerja akan meningkatkan kualitas hubungan industrial. *Strategic partner* akan mengoptimalkan kualitas hubungan industrial.
4. Semakin baik komunikasi hubungan industrial maka semakin baik kualitas hubungan industrial, artinya kualitas hubungan industrial dibangun oleh indikator *human approach* dan intimidasi perusahaan. Komunikasi hubungan industrial akan mengoptimalkan kualitas hubungan industrial.
5. Semakin baik regulasi maka semakin baik kualitas hubungan industrial, artinya kualitas hubungan industrial dibangun oleh indikator dasar hukum yang kuat dan pengawasan pelaksanaan hubungan industrial. Regulasi akan mengoptimalkan kualitas hubungan industrial

Pembahasan

Pelaksanaan hubungan industrial dilihat dari banyak aspek, diantaranya syarat-syarat kerja yang terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hubungan kerja yang baik akan terjalin apabila

kedua belah pihak memenuhi kewajiban yang menjadi hak dari pihak lain. Dalam penelitian ini, ketiga perusahaan yang dikaji telah menuliskan hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang ditulis dalam PKB. PKB ini sendiri merupakan hasil bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, sehingga tampak bahwa serikat pekerja telah menjalankan perannya dalam rangka mewujudkan kualitas hubungan industrial.

Keterlibatan dalam penyusunan PKB sebagai manifestasi peran serikat pekerja dalam mendorong terciptanya kualitas hubungan industrial karena (1) memberikan kepastian hak dan kewajiban. Adanya PKB akan tercipta suatu kepastian dalam segala hal yang berhubungan masalah hubungan industrial antara kedua belah pihak. Selain itu, PKB memberikan kepastian tercapainya pemenuhan hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pengusaha yang telah mereka setuju bersama sebelumnya; (2) Menciptakan semangat kerja. PKB dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing. Selain itu, PKB dapat menciptakan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, was-was, dan prasangka negatif; (3) Peningkatan produktivitas kerja. Mengadakan atau mengurangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan

pada khususnya dan memberikan kontribusi pada pembangunan nasional karena terciptanya ketenangan kerja (*industrial peace*). Selain itu, PKB juga dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dengan mengurangi terjadinya perselisihan-perselisihan industrial; (5) Mengembangkan musyawarah untuk mufakat. PKB dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan karena PKB dibuat melalui suatu perundingan yang mendalam antara serikat pekerja dan pengusaha. Dengan berkembangnya PKB dapat diperoleh data dan informasi keadaan hubungan kerja dan hubungan industrial secara nyata sehingga akan dapat memudahkan pembuatan pola-pola dan standarisasi PKB secara sektoral, regional maupun nasional.

Berdasarkan temuan penelitian, tiga perusahaan yang dikaji telah memenuhi ciri-ciri terwujudnya kualitas hubungan industrial (Zamami, 2011), yaitu:

1. Pekerja yang bekerja di perusahaan bukan hanya sekedar untuk mencari nafkah tetapi juga bekerja merupakan bagian dari sifar dasar manusia yang memiliki hak untuk berkeyakinan dan bersosialisasi.
2. Perusahaan menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor semata tapi juga sebagai pribadi manusia dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Pekerja dan perusahaan bekerjasama tidak dalam hubungan yang bertenangan, tetapi bekerjasama untuk

kemajuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya demo dari pekerja, dan tidak adanya konflik mengenai peraturan perusahaan yang berlaku.

4. Setiap perbedaan pendapat yang timbul, diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perbedaan pendapat yang timbul selama ini dapat diselesaikan dalam level bipartit perusahaan. Apabila pekerja memiliki keluhan atau pendapat dapat disampaikan kepada atasan langsung atau serikat pekerja. Jika tidak ada umpan balik yang memuaskan maka dapat diteruskan kepada manajemen perusahaan (bagian HRD). Tata cara penyampaian keluh kesah telah diatur dalam peraturan perusahaan yang berlaku dan ditulis di dalam PKB.
5. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban dari perusahaan dan pekerja. Hak dan kewajiban kedua belah pihak juga telah diatur dalam peraturan perusahaan dan tertulis di dalam PKB. Hak dan kewajiban tersebut dijelaskan secara detail mengenai apa saja hak dan kewajiban dari pekerja dan perusahaan.

Hubungan industrial yang terjalin saat ini di ketiga perusahaan yang dikaji dapat dikatakan berjalan dengan cukup baik. Walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa kadang-kadang ada komunikasi yang berjalan kurang baik Namun, antara pekerja/serikat pekerja dan perusa-

haan dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul dengan baik.

Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pekerja/serikat pekerja dan perusahaan maka setiap permasalahan yang timbul akan diselesaikan secara musyawarah mufakat sesegera mungkin. Untuk menjamin keluhan seseorang dilayani sebagaimana mestinya, maka tata cara penyelesaiannya dilakukan secara bertahap sebagai berikut:

1. Tahap Pertama

Pegawai mengemukakan keluhannya sendiri baik secara lisan maupun tertulis kepada atasan langsung, dimana atasan langsung wajib menyelesaikan secepat mungkin, sejauh hal yang dikeluhkan tersebut ada dasar yang jelas. Pada tahap ini diharapkan seluruh persoalannya akan mendapat pemecahan. Apabila kelihatan menyangkut masalah (*benefits*) pegawai, maka penyelesaian harus dirujuk terlebih dahulu ke serikat pekerja dan HRD.

Jika pegawai tidak berani mengemukakan keluhannya langsung kepada atasan langsung, maka pegawai dapat mengajukan melalui serikat pekerja. Apabila ditangani oleh serikat pekerja maka langkah-langkah yang ditempuh mengacu pada prosedur yang telah disepakati antara pekerja/serikat pekerja dan perusahaan.

2. Tahap Kedua

Apabila pada tahap pertama belum dicapai penyelesaian yang memuaskan atau jika persoalan itu harus diselesaikan oleh seorang atasan yang lebih tinggi, maka pegawai/serikat pekerja yang bersangkutan dengan sepengetahuan atasan langsungnya dapat meneruskan persoalannya secara tertulis kepada atasan yang lebih tinggi dengan tembusan ke HRD. Bila prosedur ini dilanggar, maka merupakan pelanggaran disiplin.

3. Tahap Ketiga

Jika penyelesaian tidak juga tercapai pada tahap kedua tersebut di atas, maka persoalan itu dapat diajukan kepada direksi melalui HRD dan serikat pekerja.

4. Tahap Keempat

Apabila sampai tahap ketiga persoalannya belum dapat terselesaikan, maka pegawai/serikat pekerja maupun perusahaan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dapat meminta bantuan kepada instansi bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Selama ini apabila terjadi sengketa atau penyelesaian keluhan oleh pegawai yang terjadi di perusahaan dapat selesai dalam lingkup bipartitnya. Dalam hal ini perusahaan menggunakan pendekatan human approach atau memandang pekerja sebagai manusia seutuhnya. Mereka diperlakukan sebagai manusia yang mempunyai peranan, keinginan sebagai manusia seutuhnya. Mereka diperlakukan sebagai manusia yang mem-

punyai peranan, keinginan dan cita-cita yang beragam karena pegawainya dapat menyampaikan keluhannya mengenai benefit maupun non-benefit dengan mengikuti peraturan yang berlaku. Pemerintah ditempatkan sebagai wasit yang jujur dan tidak berpihak kepada salah satu pihak, walaupun selama ini konflik yang terjadi di perusahaan selalu selesai dalam lingkup biparti tanpa melibatkan pihak ketiga.

Pada penelitian ini kualitas hubungan industrial dipengaruhi oleh faktor serikat pekerja, perusahaan, dan pemerintahan. Faktor serikat pekerja meliputi keterlibatan dalam perusahaan, posisi strategis, kualitas dan kuantitas SDM, partisipasi pekerja, dan kaderisasi; faktor perusahaan terdiri dari keterlibatan dalam perusahaan dan komunikasi; dan faktor pemerintahan terdiri dari regulasi dan pengawasan. Dari faktor-faktor tersebut terdapat faktor yang mendorong dan mendukung terwujudnya kualitas hubungan industrial. Faktor yang mendorong adalah keterlibatan dalam perusahaan (kesadaran tentang produktifitas tinggi dan perusahaan mengakui peran serikat pekerja), posisi strategis (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 terwujudnya kualitas hubungan industrial adalah

kualitas dan kuantitas SDM terbatas (jumlah pengurus serikat pekerja sedikit, pendidikan tergolong sedang (level SMA/ sederajat), pengurus serikat pekerja takut menyalurkan aspirasi), rendahnya partisipasi pekerja, belum ada program kaderisasi, konflik internal, intimidasi perusahaan, dan kurangnya pengawasan perintah dalam hubungan industrial.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi peran serikat pekerja dalam mewujudkan kualitas hubungan industrial, maka faktor yang dianggap berperan untuk mengoptimalkan kualitas hubungan industrial adalah kualitas SDM (keterlibatan dalam perusahaan, kemampuan dan ketrampilan serikat pekerja, serta konflik internal), strategic partner, komunikasi (human approach dan intimidasi perusahaan), serta regulasi (dasar hukum yang kuat dan pengawasan).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan 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 hu-

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 pengusa-ha, serta regulasi yang baik (serikat pekerja dan hubungan industrial memiliki dasar hukum yang kuat). Sementara faktor yang menghambat adalah kualita-tas dan kuantitas SDM terbatas (jumlah pengurus serikat pekerja sedikit, pendidikan tergolong sedang/ SMA sederajat, pengurus serikat pekerja takut menya-lurkan aspirasi), rendahnya partisipasi pekerja, belum ada program kaderisasi, konflik internal, intimidasi perusahaan, dan kurangnya pengawasan perintah dalam hubungan industrial; dan (3) Upaya mengatasi faktor yang meng-hambat peran serikat pekerja dalam mengoptimalkan kualitas hubungan industrial adalah kaderisasi, sosialisasi, solidaritas, komunikasi, dan pengawas-an. Serikat Pekerja juga perlu melakukan peningkatan kualitas SDM serikat pekerja, penerapan *strategic partner*, penerapan komunikasi hubungan industrial dengan pendekatan *human approach*, penguatan regulasi, dan peningkatan pengawasan pelaksanaan hu-bungan industrial.

Saran penelitian adalah (1) bagi Se-rikat Pekerja perlu meningkatkan kuan-

titas dan kualitas pengurus di tiap-tiap PUK dan meningkatkan partisipasi pe-kerja melalui sosialisasi; (2) bagi perusa-haan perlu untuk meningkatkan komu-nikasi antara pekerja dengan pengusaha dalam rangka menghilangkan prasang-ka; dan (3) bagi pemerintah meningkat-kan fungsi pengawasan mengenai prak-tik hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarto, I. 2008. Serikat Pekerja: Mengapa Penting? <http://unionsong.com/u100.htm>
- ILO. 2016. *Proyek Pendidikan untuk Pekerja: Buku Pegangan untuk Serikat Pekerja*. Jakarta: ILO
- Solidarity Center*, 2010. Serikat Pekerja. <http://www.solidaritycenter.org/.../Indonesia.When-They-Were-Sold.2006Thai>.
- Zamani, O.P. 2011. *Pedoman Hubungan Industrial*. Jakarta: PPM Manajemen.

Perundang-undangan

- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh atau Serikat Pekerja
- Undang-Undang, No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial