

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENGHADAPI ERA PASAR BEBAS

Oleh : Mohd. Syaufii Syamsuddin

A. TANTANGAN GLOBALISASI

Pada saat ini kita telah berada pada era globalisasi yang melahirkan perdagangan bebas internasional. Era globalisasi ini antara lain ditandai dengan ciri-ciri: 1) memudarnya batas-batas antar bangsa, 2) lahirnya persaingan bebas dan ketat, 3) terbukanya pasar barang dan tenaga kerja, 4) lahirnya pranata baru sistem perdagangan, 5) lahirnya kekuatan ekonomi baru, 6) lahirnya regionalisasi perdagangan seperti: a) *World Trade Organization* (WTO), b) *Asia-European Forum* (ASEM), c) *North America Free Trade Area* (NAFTA), d) *Asia Pacific Economic Cooperation* (APEC), e) *Asean Free Trade Area* (AFTA).

Era perdagangan bebas, diawali dengan penanaman modal oleh negara maju di negara berkembang, terutama di kawasan Asia Timur dan Asia Tenggara. Dengan menanamkan modalnya di kawasan tersebut, diharapkan mendapat keuntungan yang lebih besar daripada di negara maju. Akibatnya, investasi baru di negara maju berkurang, sehingga kesempatan kerja baru juga relatif terbatas. Di sisi yang lain, dalam waktu yang bersamaan ekspor negara berkembang khususnya dari kawasan Asia Timur dan Tenggara terus berkembang, sehingga telah bersaing dengan produk domestik negara maju. Kondisi ini semakin memperburuk neraca pembayaran negara maju dan kesempatan kerja di dalam negerinya.

Masalah tersebut telah mendorong protes serikat pekerja (SP) di negara maju. Negara berkembang dituduh menekan biaya produksi dengan jalan memberlakukan upah rendah dan syarat kerja yang rendah, sehingga dapat menarik investor asing. Mereka menuntut pemerintah negaranya agar membuat kebijaksanaan yang dapat membatasi arus investasi ke luar negeri. Alasan lainnya, proses produksi di negara berkembang kurang memperhatikan hak-hak dasar pekerja, sehingga diperlukan pembatasan impor kepada negara berkembang.

Protes ini ditanggapi pemerintah negara maju dengan jalan ingin memasukkan *social clause* menjadi salah satu syarat perdagangan internasional (WTO). Negara berkembang melihat bahwa memasukkan *social clause* ke dalam persyaratan perdagangan internasional merupakan upaya dari negara maju bersama kelompok pekerja sebagai bentuk proteksi terselubung, sehingga negara berkembang menolak setiap upaya menggunakan *social clause* sebagai syarat untuk ikut serta dalam perdagangan internasional.

Dengan tidak tercapainya kesepakatan persyaratan di bidang perdagangan internasional melalui WTO, ILO mengambil alih untuk membahas isu liberalisasi perdagangan internasional dimaksud.

Kesimpulannya, menyetujui
ditetapkannya sejumlah konvensi ILO di jadikan
standar persyaratan perdagangan internasional,
meminta semua negara untuk meratifikasi dan
melaksanakan tujuh (kemudian menjadi delapan)
konvensi yang merupakan Konvensi Dasar ILO
(*core conventions*).

Dalam pertemuan internasional
selanjutnya, ketujuh konvensi dasar tersebut
menjadi topik bahasan. Pada tahun 1996, pada
Konferensi Tingkat Menteri Organisasi
Perdagangan Dunia (WTO) di Singapura,
negara-negara peserta memperbaharui
kesepakatan mereka untuk secara bersama
melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan
Konvensi Dasar ILO. Negara peserta mengakui
dan menegaskan kembali dukungan terhadap
kegiatan ILO, untuk mengusahakan agar
konvensi dasar tersebut diterima dalam
melaksanakan perdagangan bebas.

Sebagai tindak lanjut kesempatan
bersama tersebut, pada tahun 1998, dikeluarkan
Deklarasi ILO mengenai penetapan Konvensi
Dasar. Deklarasi ini mendorong tiap-tiap negara
untuk menjamin kemajuan sosial berjalan seiring
dengan kemajuan ekonominya. Kedelapan
Konvensi dasar tersebut dapat dibagi ke dalam
empat kelompok, sebagai berikut:

1. Penghapusan segala bentuk kerja paksa
atau kerja wajib;
 - a). Konvensi ILO Nomor 29/1930 tentang
Kerja Paksa;
 - b). Konvensi ILO Nomor 105/1957 tentang
Larangan Kerja Paksa.
2. Kebebasan berserikat dan pengakuan atas
hak untuk melakukan perundingan bersama:
 - a) Konvensi ILO Nomor 87/1948 tentang
Kebebasan Berserikat dan Hak
berorganisasi;

b) Konvensi ILO Nomor 98/1949 tentang
Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding
Bersama.

3. Larangan atas segala bentuk diskriminasi;
 - a). Konvensi ILO Nomor 100/1951 tentang
Persamaan Di Dalam Penerimaan
Penghasilan;
 - b). Konvensi ILO Nomor 111/1958 tentang
Diskriminasi Dalam Kesempatan Kerja
dan Jabatan.
4. Larangan untuk mempekerjakan anak.
 - a). Konvensi ILO Nomor 138/1973 tentang
Usia Minimum;
 - b). Konvensi ILO Nomor 182/1999 tentang
Pelarangan Tindakan Segera
Penghapusan Bentuk-bentuk terburuk
Pekerjaan Untuk Anak.

Sejak ditetapkannya konvensi dasar
dimaksud, pemerintah dan SP di negara maju
memaksa negara berkembang untuk meratifikasi
konvensi dasar ILO.

Negara maju dan SP-nya beranggapan jika
negara berkembang meratifikasi konvensi dasar,
posisi pekerja di negara berkembang menjadi
semakin kuat, sehingga diharapkan dapat
menuntut upah yang lebih tinggi dan kondisi
kerja yang lebih baik. Hal ini akan meningkatkan
biaya produksi di negara berkembang, yang
akhirnya produk dari negara berkembang
menjadi kurang kompetitif di negara maju. Jika
negara berkembang tidak melaksanakan
konvensi dasar tersebut, akan membuka peluang
ILO untuk memprotes negara yang
bersangkutan.

Indonesia termasuk salah satu Negara
yang meratifikasi ke delapan konvensi dimaksud.
Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi delapan
Konvensi Dasar ILO tersebut, dilakukan refor-
masi peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Dengan pembaharuan peraturan dimaksud, diha-rapkan terciptanya suatu hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, yang siap menghadapi era perdagangan bebas. Sampai dengan akhir tahun 2004, telah diundangkan empat undang-undang, yaitu:

- a. Undang-undang Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-undang Nomor 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Undang-undang Nomor 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri.

Keempat undang-undang dimaksud berisikan norma baru, yang mengacu kepada standar hubungan industrial yang universal, yang diatur dalam delapan konvensi dasar ILO dimaksud. Sebagai konsekwensinya, undang-undang itu mencabut sejumlah peraturan perundang-undangan yang sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman. Kemudian dikeluarkan sejumlah peraturan pelaksanaannya.

B. PARADIGMA BARU HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sebagai konsekwensi Indonesia meratifikasi Konvensi ILO, kemudian ditindak lanjuti dengan memperbaharui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pada saat yang bersamaan terjadi pula perubahan politik pemerintahan di dalam negeri, yang merubah sistem pemerintahan, dengan titik berat pada otonomi daerah. Kesemua itu melahirkan paradigma baru dalam Hubungan Industrial, seperti berikut ini.

Pertama, sejalan dengan era keterbukaan dan globalisasi, potensi sumberdaya manusia terus menerus berubah, perubahan itu terjadi dengan relatif cepat, karena adanya: 1) keragaman angkatan kerja, 2) kecenderungan teknologi, 3) tuntutan globalisasi, dan 4) perubahan dalam dunia jabatan/kerja.

Kedua, dijaminnya kebebasan berserikat, sebagai konse-kuensinya, konsep SP tunggal (*trade union*) berubah menjadi SP majemuk (*labor union*). Keberadaan SP di-tentukan sendiri dari, oleh dan untuk pekerja, tanpa campur tangan pihak luar. SP bebas memilih bentuk organisasinya. Dalam mendirikan SP, tidak memerlukan izin atau restu dari pengusaha atau pemerintah.

Ketiga, ditetapkannya nilai-nilai baru syarat-syarat kerja, yang menjamin dan menghormati hak-hak asasi manusia dan non-diskri-minatif. Debirokratisasi dan deregulasi peraturan.

Keempat, ditetapkannya secara normatif sarana hubungan industrial yaitu: a) serikat pekerja, b) organisasi pengusaha, c) lembaga kerjasama bipartit, d) lembaga kerjasama tripartit, e) peraturan perusahaan, f) perjanjian kerja bersama, g) peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kelima, ditetapkannya tata cara baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan diberikan pula definisi baru mengenai pengertian perselisihan hubungan industrial. Tata cara penyelesaian dibagi dalam tiga tahapan, tahapan pertama melalui perundingan bipartit, tahap kedua penyelesaian diluar pengadilan, dan ketiga, penyelesaian melalui pengadilan.

Keenam, Indonesia mulai menerapkan sistem pemerintahan otonomi daerah di tingkat kabupaten/kota. Dengan demikian peran Pemerintah Daerah menjadi sangat menonjol baik dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah maupun dalam pelaksanaannya, termasuk kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Misalnya dalam menetapkan upah minimum.

Semua hal-hal diatas, merupakan tatangan baru bagi SP dalam memenangkan persaingan diantara sesama SP lainnya, guna melindungi dan mensejahterakan anggotanya.

C. KONDISI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagi banyak perusahaan dan negara, globalisasi merupakan peluang, karena memperluas jaringan pasar dan meningkatkan mobilitas tenaga kerja. Akan tetapi bagi perusahaan dan negara tertentu, globalisasi menjadi ancaman, karena perusahaan maju dari luar dapat menggeser eksistensinya. Globalisasi mendorong persaingan yang tajam melalui teknologi produksi dan teknologi informasi, serta melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusia.

Kecenderungan teknologi terus menggeser pekerjaan dari satu tempat ke tempat lain dan menyumbang peningkatan produktivitas. Namun Indonesia masih tertinggal di bidang persaingan tersebut. Indonesia bukan pencipta teknologi maju. Indonesia hanya pembeli dan pengguna teknologi produksi.

Teknologi yang kita gunakan selalu tertinggal dari teknologi baru yang diciptakan negara maju. Teknologi yang kita gunakan termasuk teknologi komunikasi tidak dapat digunakan secara maksimal karena kualitas sumberdaya manusia Indonesia pada umumnya relatif masih rendah.

Oleh sebab itu, kita harus secara jujur mengakui bahwa sampai beberapa tahun ke depan Indonesia termasuk negara yang dirugikan dalam persaingan global, karena kualitas sumber daya manusia Indonesia yang pada umumnya masih rendah, baik di tingkat manajerial maupun di kalangan pelaksana/operasional.

Untuk dapat berperan dalam era globalisasi, perlu dilakukan rekayasa ulang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) khususnya di bidang hubungan industrial. Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, akan tetapi juga pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan cukup memprihatinkan. Kurang harmonisnya hubungan industrial, masih rendahnya jaminan sosial dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja, sangat jelas terlihat di lapangan, yang terefleksi dengan masih tingginya tingkat pemogokan dan pemutus hubungan kerja.

Kondisi ini telah memberikan kontribusi terhadap semakin parahnya kondisi sosial ekonomi masyarakat secara nasional.

D. KONSEPSI HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Bangsa Indonesia memiliki falsafah Pancasila sebagai jiwa, kepribadian, pandangan hidup dan dasar negara, Pancasila mengajarkan bahwa hidup manusia akan mencapai kebahagiaan jika dapat dikembangkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan, baik dalam hidup manusia sebagai pribadi, dalam hubungan manusia dengan masyarakatnya, dalam hubungan manusia dengan alamnya, hubungan

manusia dengan Tuhannya, maupun dalam mengejar kemajuan lahiriah dan kebahagiaan rohaniyah.

Sebagai falsafah bangsa, Pancasila menjadi pedoman bagi setiap anggota masyarakat dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah sebagai para pelaku proses produksi barang dan jasa, harus melaksanakan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja, agar terdapat hubungan yang serasi, selaras dan seimbang. Perilaku kehidupan yang berlandaskan Pancasila dimaksud pada sektor hubungan kerja dirumuskan dan kemudian disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang merupakan pengejawantahan dari Pancasila kedalam kehidupan Hubungan Industrial di Indonesia.

Dalam pelaksanaannya, HIP berlandaskan kepada dua asas kerjasama yaitu asas kekeluargaan dan gotong-royong dan asas musyawarah untuk mufakat. Berdasarkan kedua asas tersebut di-kembangkan pemahaman bahwa: a) Pekerja dan Pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik Pekerja maupun Pengusaha bekerjasama serta membantu dalam ke-lancaran usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi. b) Pekerja dan Pengusaha adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi sesuai dengan prestasi kerja. c) Pekerja dan Pengusaha adalah teman seperjuangan didalam ber-tanggung-jawab yang meliputi tanggung jawab kepada: 1) Tuhan Yang Maha Esa, 2) Bangsa dan Negara, 3) Masyarakat

sekelilingnya, 4) Pekerja serta keluarganya, dan 5) Perusahaan dimana mereka bekerja.

Konsepsi inilah yang membedakan hubungan industrial kita dengan hubungan industrial lainnya. HIP memiliki ciri-ciri khusus: a) mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara, b) menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, c) melihat antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, d) memandang setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan Pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan, dan e) menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan, akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu hasil perusahaan yang telah dicapai dengan kerja-sama antara Pekerja dan Pengusaha, dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang dicita-citakan itu, diperlukan satu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional serta kesatuan, serta sifat kegotong-royongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri. Sikap mental para pelaku proses produksi antara sesamanya adalah sebagai teman seperjuangan

yang saling hormat menghormati, saling mengerti kedudukan serta peranannya, saling memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.

Bagi Pekerja sikap mental itu berupa : a) merasa ikut memiliki, b) ikut memelihara dan mempertahankan, dan c) terus menerus mawas diri. Sedangkan sikap mental yang diinginkan dari pengusaha adalah sikap "memanusiakan manusia", melalui kesadaran bahwa: a) Pekerja adalah manusia yang mempunyai martabat, harkat dan harga diri, b) meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan Pekerja adalah merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan, c) kesediaan memberikan sahamnya secara konstruktif terhadap peningkatan kesejahteraan Pekerja serta mem-bina asas-asas manajemen yang baik dalam rangka memajukan usaha dan kesejahteraan bersama.

Apabila hal-hal yang diuraikan diatas dapat terlaksana, akan tercapai Hubungan Industrial yang harmonis, didalamnya akan terdapat keadaan-keadaan yang ideal sebagai berikut:

1. Pengakuan dan keyakinan bahwa bekerja selain bertujuan untuk mencari nafkah, juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara.
2. Pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan Pengusaha kepada Pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.

3. Antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang maju semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.
4. Setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan Pengusaha diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok dan penutupan perusahaan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial.
5. Keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan, akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatuan. Disamping itu hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara Pekerja dan Pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

E. LANGKAH STRATEGIS

Untuk menjembatani kesenjangan yang ada antara perubahan nilai-nilai baru dalam hubungan kerja dengan kondisi pekerja saat ini, SP dituntut untuk berperan sebagai mitra yang sejajar dengan pengusaha.

Peran itu berupa sikap sosial untuk suka bekerjasama dan berperanserta sesuai dengan jiwa dan falsafah Hubungan Industrial Pancasila. Ada beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan oleh SP untuk mewujudkan hal itu, seperti berikut ini.

Pertama, dari aspek manajerial, SP mengajak, mendukung, dan mendorong agar dalam menjalankan usahanya perusahaan menerapkan konsep *good corporate governance*. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan diterapkan prinsip: 1) keadilan (*fairness*), melindungi hak-hak pekerja, baik yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maupun hak dan kewajiban yang dituangkan dalam perjanjian Kerja, 2) transparansi (*transparency*), memberikan data dan keterangan yang tepat waktu, jelas dan terbuka mengenai pengelolaan perusahaan, 3) akuntabilitas (*accountability*), menjamin dilaksanakannya hak dan kewajiban semua pihak, dan bertanggung jawab penuh atas semua tindakan perusahaan, 4) Pertanggung jawaban (*responsibility*), menjamin dipenuhinya kewajiban perusahaan, terutama yang menyangkut kepentingan pekerja. Penerapan *good corporate governance* di perusahaan, secara konkrit dapat dilihat sampai sejauh mana peran serta pekerja/SP, dalam ikut menentukan kebijakan perusahaan. Sekurang-kurangnya ada tiga tolok ukur bentuk partisipasi pekerja ditingkat perusahaan, yaitu :

1. Dalam menentukan upah, syarat-syarat dan kondisi kerja melalui pembuatan PKB. Hal ini merupakan sarana untuk meningkatkan hubungan kemitraan. Karena PKB merupakan sumber hukum otonom yang paling obyektif di perusahaan.
2. Dalam menyusun kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial melalui LKS Bipartit. Dengan keikutsertaan pekerja dalam menentukan kebijakan perusahaan, menempatkan posisi pekerja sebagai faktor internal, sehingga dari pekerja akan tumbuh

rasa ikut memiliki, yang pada gilirannya dapat menciptakan hubungan kemitraan, yang dapat mencegah/mengurangi konflik.

3. Melalui program kepemilikan saham. Pekerja diposisikan sebagai mitra dalam pengembangan perusahaan, yang ikut menikmati dan/atau mengalami kerugian perusahaan, yang disebabkan antara lain oleh perilaku pekerja dalam memproduksi dan menjalin hubungan industrial.

Kedua, menumbuh-kembangkan etos kerja dan produktivitas pekerja. Etos kerja sebagai sikap moral berorientasi pada norma-norma sebagai standar yang harus diikuti, dan etos kerja sebagai sikap kehendak menegaskan bahwa sikap itu kehendaki secara bebas atas dasar kesadaran sendiri. Etos kerja yang tinggi merupakan salah satu penggerak utama bagi pelipat-gandaan produktivitas kerja.

Etos kerja sebagai sikap mental dapat berkembang dengan baik bilamana diberi kesempatan seluas-luasnya dan memperoleh penghargaan dan imbalan yang sebaik-baiknya. Etos kerja yang baik pada gilirannya akan melahirkan produktivitas.

Dalam menghadapi persaingan bebas, pengertian produktivitas telah semakin meluas. Pengertian produktivitas dari yang semula hanya sebagai *ratio output dan input*, diperluas dengan memasukkan aspek baru yaitu aspek persaingan. Persaingan akan bermanfaat dalam membentuk sikap yang selalu ingin tampil produktif, sehingga aspek persaingan, menjadi salah satu aspek produktivitas. Dalam era ekonomi global, produktivitas tidak tergantung pada pilihan usaha, melainkan pada bagaimana memenangkan persaingan usaha, melalui strategi yang tepat, jiwa wira usaha, dan jalannya perusahaan.

Biaya pekerja yang murah bukan merupakan keunggulan dalam kompetisi (*comparative advantage*). Biaya pekerja yang tinggi mungkin lebih menguntungkan dalam memenangkan persaingan (*competitive advantage*), sepanjang perusahaan telah memiliki budaya produktivitas yang tinggi, inovatif, dan efisien dalam menjalankan usaha. Memang banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, satu diantaranya adalah faktor hubungan industrial, karena di dalam hubungan industrial peranan manusia memegang peranan sentral.

Untuk itu agar proses hubungan industrial dapat berperan besar dalam mewujudkan produktivitas, dipelihara keseimbangan yang harmonis antara hak dan kewajiban diantara para pihak.

Dari sudut pandang produktivitas, hubungan industrial menjadi media untuk membangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan mampu meningkatkan nilai tambah, sehingga dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerjanya, meningkatkan investasi dan pengembangan usaha yang pada akhirnya diharapkan akan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Berdasarkan studi empiris di banyak negara telah membuktikan bahwa, hubungan antara hubungan industrial dengan produktivitas sangat berkaitan erat. Kurang baiknya pelaksanaan hubungan industrial disuatu unit usaha, lemahnya perlindungan terhadap pekerja, akan berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan pelaksanaan hubungan industrial harus didorong sebagai bagian dari upaya peningkatan produktivitas perusahaan

melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Ketiga, di bidang hubungan industrial, bersama pekerja/SP melakukan upaya-upaya bersama untuk memelihara kelangsungan usaha, jaminan perlindungan dan kesejahteraan.

Upaya itu dilakukan dengan: 1) mentaati peraturan perundang-undangan, 2) Melaksanakan Sarana Hubungan Industrial, 3) Pengupahan yang adil dan layak, 4) Pendidikan dan Latihan, dan 5) Membangun Komunikasi.

1. Mentaati Peraturan Perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berfungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan industrial diantara pelakunya, karena itu semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada dilaksanakan dengan baik dan benar. Pentaatan peraturan memang harus dimulai dari pengusaha, karena dalam kenyataannya yang paling banyak dibebani kewajiban oleh peraturan adalah pihak pengusaha.

Dalam hal ini pekerja sebagai mitra yang baik diminta untuk juga mampu mentaati kewajibannya terlebih dahulu, baru kemudian mengingatkan dan mendorong pengusaha untuk mentaati semua kewajibannya. Dorongan itu dilakukan dengan cara-cara yang baik dan benar dalam suasana kebersamaan dan kekeluargaan.

2. Melaksanakan Sarana Hubungan Industrial

Dua diantara sarana hubungan industrial ditingkat perusahaan yang berfungsi untuk membangun kerja sama adalah, membentuk LKS Bipartit dan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

LKS Bipartit merupakan merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan-musyawahar dalam penerapan hubungan indus-trial di perusahaan, dan peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan tata kerja. Hasil kerja LKS Bipartit menjadi masukan bagi semua pihak dalam usaha penciptaan ketenangan kerja, ketenangan usaha, produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan.

Sedangkan PKB merupakan sarana untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Melalui PKB, SP dan Pengusaha menyusun secara bersama-sama syarat-syarat kerja, yang melandaskan diri pada sikap-sikap keterbukaan yang berorientasi kedepan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, dan bertanggung jawab dalam mentaati perjanjian yang telah dibuat.

3. Pengupahan yang adil dan layak

Membangun sistem pengupahan yang adil dan layak diperusahaan, merupakan kewajiban dan sekaligus kebutuhan utama semua pihak. Pengupahan yang adil adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah dikatakan adil, apabila diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan ketrampilan seorang pekerja.

Upah yang layak adalah upah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya, jasmani maupun rohani. Dengan sistem pengupahan yang baik di perusahaan, akan memberikan prospektif kepada pekerja,

yang dapat mendorong pekerja untuk bekerja secara produktif, karena adanya jaminan dan kepastian masa depannya yang lebih baik.

4. Pendidikan dan Latihan

Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, akan tetapi juga pengetahuan dan ketrampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang ingin siap bersaing di pasar bebas, harus pula menyiapkan pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya. Pendidikan dan latihan akan berperan banyak, disamping dapat berperan sebagai jalur tukar menukar informasi, konsepsi dan pengalaman, namun yang tidak kurang pentingnya diklat yang teratur dan terencana menjadi media peningkatan keterampilan untuk memacu produktivitas.

Pendidikan dan latihan memang memerlukan biaya, tetapi proses produksi yang ditangani oleh pekerja yang ahli merupakan biaya yang pantas yang dibayar oleh pengusaha. Dengan diklat, perusahaan membuktikan telah menempatkan pekerja tidak semata-mata sebagai alat produksi, tetapi sebagai asset perusahaan yang sangat berharga dan dirawat terus menerus dengan sebaik-baiknya.

Peranserta SP dalam hal ini menyampaikan saran kebutuhan latihan, agar hasil latihan tepat sasaran. Hasil diklat yang baik secara langsung dan segera akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

5. Membangun Komunikasi

Komunikasi diperlukan untuk meneruskan gagasan atau sesuatu hal di dalam Organisasi.

Melalui komunikasi juga akan terjadi proses kendali, kontrol, pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional; informasi, dan pengendalian perilaku pekerja. Komunikasi merupakan pula wahana penyampaian pesan atau gagasan yang dapat dilakukan secara informal melalui jalur olah raga kesenian atau rekreasi.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi. Dengan menjelaskan kepada pekerja apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja, akan mendorong semangat kerja mereka. Komunikasi merupakan mekanisme interaksi sosial dimana anggota kelompok menunjukkan kekecewaan atau rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi merupakan media ungkapan emosi dan pemenuhan kebutuhan sosial. Lancarnya komunikasi akan mengurangi keluhan kesah pekerja, atau bahkan dapat menghilangkan potensi timbulnya peselihan.

Dalam hal ini SP kuat akan berperan sebagai komunikator yang baik antara pekerja dengan pengusaha, secara timbal balik. Perubahan sikap para pelaku hubungan industrial itu dikem-bangkan atas kesadaran bahwa, perusahaan dan SP mempunyai tekad bersama untuk:

- a. Membangun kemitraan dan kerjasama.
- b. Membangun perusahaan, karena hanya dengan demikian kelangsungan perusahaan dan kesempatan kerja dapat dipertahankan serta kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan.
- c. Meningkatkan kompetensi pekerja, supaya profesional dalam melakukan pekerjaannya dan mampu berkompetisi dalam konstelasi internasional.

d. Membangun hubungan industrial yang harmonis, sama-sama menghindari pemaksaan sepihak dan pemogokan, karena tindakan seperti itu selalu merugikan kedua belah pihak.

e. Menyelesaikan setiap persoalan hubungan industrial secara internal.

Keempat, menitikberatkan perjuangan SP pada aspek sosial ekonomis, dengan keutamaan mengusahakan pendirian SP ditingkat perusahaan, mengusahakan anggota sebanyak-banyaknya agar memenuhi syarat dalam membuat PKB, menjadi wakil dalam kelembagaan kerjasama, dan mengusahakan kesejahteraan di luar penghasilan dari perusahaan.

Kelima, peningkatan kinerja SP. Di kalangan SP, perlu peningkatan profesionalisme pengurus dari tingkat pusat hingga tingkat perusahaan. Profesionalisme pengurus SP mencakup pemahaman mengenai idealisme dan tujuan perjuangan SP, memahami peraturan ketenagakerjaan, kemampuan memimpin dan menata organisasi, kemampuan berunding dan berdialog, serta kemampuan memberdayakan anggota. Organisasi SP yang kuat adalah organisasi yang didukung oleh anggota dengan iuran anggota. Oleh sebab itu setiap SP perlu mempunyai daftar anggota yang jelas dan pasti, yang setia untuk membayar iuran dan memberi dukungan untuk memajukan organisasi.

F. PENUTUP

Demikianlah beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh SP dalam menyikapi dan menyiasati pola hubungan kerja pada era persaingan bebas. Peran serta dimaksud berupa turut serta menciptakan rasa aman dan berkeadilan dalam dunia usaha sebagai pra-

syarat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Rasa aman yang berkeadilan akan mendorong produktivitas kerja. Hubungan yang demikian, akan menumbuhkan ketenangan industrial, dimana pengusaha tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja.

Situasi ini, secara nasional akan mendorong terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan pertumbuhan ekonomi yang dinamis.

Dengan demikian akan diperoleh produktivitas kerja, yang berasal dari sumber daya manusia yang memiliki daya saing, hasilnya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kondisi ini pasti pula dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan, dengan demikian pada akhirnya perusahaan ikut berperan dalam menciptakan iklim berusaha yang kondusif bagi penanaman modal secara nasional, dan mampu menang bersaing dalam situasi dan keadaan yang terus berubah, dalam menghadapi persaingan bebas.****

*Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, SH, MH, Ahli Peneliti Utama
Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan*