

Efektivitas

Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam Proses Pembuatan

Perjanjian Kerja Bersama Di Perusahaan

Oleh : Paksi Seto S.H. M.Hum.

PENDAHULUAN

Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan kehadirannya sangat penting dan strategis dalam rangka pelaksanaan dan pengembangan HIP, karena Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan salah satu lembaga utama dalam pelaksanaan HIP yang berperan dan berfungsi sebagai mitra pengusaha dalam membina pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk berkumpul dalam satu organisasi serta hak untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hak untuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan

kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta sebagai sarana aktualisasi dan sosialisasi diri pekerja/buruh sebagai anggota masyarakat. Namun dalam menggunakan hak tersebut, dari pekerja/buruh dituntut tanggung jawab untuk kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bangsa dan negara, oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka Hubungan Industrial Pancasila.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh juga diakui sebagai hak dasar dalam tata hubungan Internasional, sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 tentang Hak Untuk Berorganisasi dan Hak Untuk Berunding Bersama. Kedua konvensi tersebut sudah diratifikasi menjadi bagian Peraturan Perundang-undangan Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 83 tahun 1998 (Konvensi ILO Nomor 87 tahun

1948) dan Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956 (Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949).

Dengan demikian Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan harus benar-benar kuat dan mandiri sehingga dapat memperjuangkan aspirasi anggotanya untuk melakukan perundingan, khususnya dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak pengusaha. Hak berunding secara kolektif merupakan hak asasi manusia yang fundamental. Untuk itu diperlukan adanya pengakuan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan bergabung dalam organisasi pilihannya sendiri tanpa paksaan. Perundingan bersama (*collective bargaining*) merupakan proses dimana pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh membahas dan memutuskan syarat-syarat dan kondisi kerja (*terms and conditions of employment*) yang akan menjadi pedoman.

Pada masa reformasi berjalan Serikat Pekerja/Serikat Buruh masih berbentuk unitaris/kesatuan, sehingga pembinaan organisasi sebagian besar masih dibawah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai induk organisasi. Di samping itu juga ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan. Sehingga pembentukan

Serikat Pekerja/Serikat Buruh masih dipegang oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai organisasi tunggal, yang memiliki wilayah dari tingkat Nasional, tingkat Provinsi sampai dengan tingkat Kabupaten/Kota, bahkan sampai tingkat perusahaan (unit kerja).

Sejak pemerintah Republik Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 dan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh membawa perubahan yang mendasar dalam kaitannya dengan kebebasan berserikat, yaitu kebebasan untuk memilih organisasi pekerja dan pengusaha. Dengan adanya peraturan tersebut diatas membawa dampak banyaknya terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hal ini akan menimbulkan permasalahan di perusahaan karena berkaitan dengan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam kenyataannya menunjukkan lain bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan masih ada yang kurang efektif berperan dalam ikut menetapkan persyaratan kerja dimana mereka bekerja, seperti yang diamanatkan Pasal 4 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu berfungsi sebagai pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Dari pernyataan Pasal 4 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 jelas bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki peran penting dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian Serikat Pekerja/Serikat Buruh diharapkan lebih efektif dan mampu berperan baik dalam rangka memperjuangkan aspirasi anggotanya untuk melakukan perundingan, khususnya dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Oleh sebab itu diperlukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang benar-benar kuat dan mandiri.

A. Efektivitas Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam pembahasan mengenai efektivitas organisasi serikat pekerja/serikat buruh dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama, maka diuraikan kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja dan pencarian sumber daya.

Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana guna terciptanya hubungan industrial yang aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila, maka efektivitas dari serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama diharapkan dapat menimbulkan sikap dan perasaan ikut bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Tetapi dengan banyak terbentuknya serikat

pekerja/serikat buruh justru menimbulkan masalah, yakni berkaitan dengan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pada kenyataannya baik serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha belum memahami pentingnya perjanjian kerja bersama, padahal hal itu sangat diperlukan untuk menetapkan persyaratan kerja bagi pekerja/buruh. Oleh karenanya serikat pekerja/serikat buruh mempunyai peran penting dalam rangka perundingan untuk pembuatan perjanjian kerja bersama. Bila serikat pekerja/serikat buruh lemah, maka akan mudah dipengaruhi oleh pengusaha sehingga perjanjian kerja bersama yang dihasilkan bukan sepenuhnya aspirasi anggotanya. Akibat lebih lanjut, perjanjian kerja bersama yang dihasilkan tidak berkualitas dan dapat menimbulkan rasa tidak percaya pada serikat pekerja/serikat buruh, sehingga dapat menimbulkan perselisihan industrial.

Dengan demikian serikat pekerja/serikat buruh diharapkan lebih efektif dan mampu berperan dengan baik dalam memperjuangkan keinginan atau aspirasi anggotanya, khususnya dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri /Keluwesan.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai peran penting dalam kehidupan industrial,

karena antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengusaha dan pekerja/buruh merupakan mitra di dalam hubungan industrial sehingga adanya kemitraan diharapkan dapat terwujud hubungan yang serasi, aman, mantap dan dinamis.

Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berperan efektif dalam memperjuangkan aspirasi anggotanya sebab bila aspirasi tidak terpenuhi dapat membawa dampak ketidakpuasan yang akhirnya dapat menimbulkan perselisihan industrial. Oleh karena itu serikat pekerja/serikat buruh di samping membina dan mengurus organisasinya, pengurus serikat pekerja/serikat buruh juga harus menguasai dan memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama/peraturan perusahaan yang bersangkutan dan memiliki latar pendidikan serta berpengetahuan yang luas berkaitan dengan masalah hubungan industrial.

a. **Perilaku Serikat Pekerja/Serikat Buruh.**
Serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki pengabdian dan tanggung jawab yang besar serta perilaku yang dilandasi sikap sosial dan sikap mental yang jujur, bijaksana, tidak memihak, tenggang rasa, sopan santun, menghargai pendapat orang lain dan punya itikad baik. Di dalam memberikan pelayanan kepada anggota organisasinya yang

mempunyai masalah dengan pengusaha harus bertindak arif dan bijaksana.

Pada saat akan melakukan perundingan dengan pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh harus tetap mengikuti prosedur yang telah ada. Serikat pekerja/serikat buruh harus dapat memperjuangkan kepentingan anggotanya bukan justru patuh kepada kepentingan pengusaha.

b. **Kemampuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.**

Kemampuan beradaptasi yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh sangat penting, hal ini diperlukan supaya serikat pekerja/serikat buruh mampu bertahan dalam lingkungan yang selaku berubah. Berkenaan dengan hal tersebut, maka serikat pekerja/serikat buruh harus memahami dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama/peraturan perusahaan yang bersangkutan serta memiliki latar belakang pendidikan tertentu dan mempunyai pengetahuan yang luas mengenai hubungan industrial.

Oleh karena itu sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta apakah sudah memahami prosedur pembuatan perjanjian kerja bersama yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan peran dan tugas yang diatur dalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial. Dari sanalah terlihat sejauh mana serikat pekerja/serikat buruh memahami dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

2. Produktivitas.

Produktivitas dalam organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga harus diukur dari segi kualitas hasil yang dipersembahkan kepada masyarakat, yaitu sampai seberapa jauh hasil tersebut sesuai standar yang diinginkan. Standar ini meliputi ciri output, misalnya berupa unit atau event yang dihasilkan, bagaimana jadwal penyelesaiannya (*timeliness*) dan seberapa jauh kepuasan dari anggota atau masyarakat yang dilayaninya (Kasim, 1993 : 22).

Dari 10 (sepuluh) perusahaan yang dijadikan sampel menunjukkan perjanjian kerja bersama yang dihasilkan sesuai atau tepat waktunya hanya 3 (tiga) perusahaan atau 30 %, sedangkan 2 (dua) perusahaan atau 20% mengalami proses pembuatan selama 90

hari, sehingga perjanjian kerja bersama diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan. Ini disebabkan hasil perundingan perjanjian kerja bersama baik di tingkat Bipartit mengalami kebuntuan, maka perjanjian kerja bersama tidak terselesaikan. Untuk mencari jalan keluarnya akhirnya perjanjian kerja bersama tersebut diserahkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk diselesaikan kemudian nanti Menteri akan memberi penetapannya atas perjanjian kerja bersama tersebut (sesuai Pasal 5 ayat 4 Permenaker No.KEP-01/MEN/1985).

Penyebab lain ialah serikat pekerja/serikat buruh kurang begitu efektif untuk memperjuangkan serta kurang dapat menyakinkan pengusaha terhadap perjanjian kerja bersama yang diajukannya, baik serikat pekerja/serikat buruh maupun pengusaha masih kurang menyadari pentingnya perjanjian kerja bersama sehingga masing-masing pihak bersikeras dengan pendapatnya, akibatnya pembuatan perjanjian kerja bersama mengalami kebuntuan terus menerus.

Dari masalah tersebut dapat terlihat bahwa serikat pekerja/serikat buruh belum efektif secara optimal, karena masih ada pengurus serikat pekerja/serikat buruh memiliki rasa ego pribadi yang tinggi sehingga tidak memikirkan kepentingan organisasi secara menyeluruh padahal dia harus

memperjuangkan kepentingan aspirasi anggotanya.

Jika dilihat dari aspek proses pembuatan perjanjian kerja bersama, menunjukkan serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menyelesaikan proses pembuatan perjanjian kerja bersama dalam waktu 30 (tigapuluh) hari sedikit sekali, sedangkan kebanyakan proses pembuatan perjanjian kerja bersama diselesaikan dalam waktu 60 hari ada 5 (lima) perusahaan atau 50%, ini berarti serikat pekerja/serikat buruh tidak efektif, karena 10 (sepuluh) perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruh membuat perjanjian kerja bersama hanya 3 (tiga) perusahaan atau 30% yang dapat menyelesaikan pembuatan perjanjian kerja bersama padahal menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, bahwa proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama adalah 30 (tigapuluh) hari.

3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja serikat pekerja/serikat buruh dalam proses pembuatan perjanjian kerja di wilayah kota Jakarta Timur, dilihat dari tiga aspek yaitu:

a. Tingkat Kepuasan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Terhadap Tugasnya.

Tingkat kepuasan serikat pekerja/serikat buruh yang dimaksudkan disini adalah tingkat serikat pekerja/serikat buruh karena terpenuhi kelinginannya yaitu mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas yang dimilikinya.

Pembagian tugas organisasi yang sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas pengurus serikat pekerja/serikat buruh, yang disertai tanggung jawab melaksanakan tugasnya, merupakan suatu hal yang sangat menentukan bagi terlaksananya suatu tugas atau misi dari suatu organisasi.

Berkaitan dengan kepuasan kerja serikat pekerja/serikat buruh dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama di perusahaan (Kota Jakarta Timur), mengindikasikan bahwa pada umumnya serikat pekerja/serikat buruh memiliki tanggapan yang tidak puas dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka.

Hal ini terindikasi dari banyaknya perjanjian kerja bersama yang masuk tahun

2001/2002, yaitu 60 (enampuluh) atau 6 %, maka dalam tiap bulannya perjanjian kerja bersama yang didaftar ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur ada 4 sampai dengan 5 perjanjian kerja bersama. Semenjak tahun 2001 perjanjian kerja bersama yang dihasilkan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di wilayah Kota Jakarta Timur hanya efektif dan mempunyai kewenangan untuk melakukan pembuatan perjanjian kerja bersama berjalan lambat hal ini karena pengurus serikat pekerja/serikat buruh bukan saja melakukan pembuatan perjanjian kerja bersama saja melainkan masih ada tugas lain, seperti : penyelesaian masalah PHK, melakukan rapat-rapat, dan sebagainya. Selain itu terbatasnya jumlah personil yang ada sehingga pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus merangkap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya di samping harus bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut menjadi beban kerja yang berat bagi serikat pekerja/serikat buruh yang ada saat ini dan yang akan datang.

b. Tingkat Kepuasan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Terhadap Lingkungan Kerja.

Dalam kaitannya kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja dapat diketahui dengan iklim lingkungan kerja yang kondusif antara lain diindikasikan oleh tersedianya fasilitas yang memadai dan mekanisme kerja yang jelas, merupakan hal lain dalam suatu pelaksanaan

tugas dan kewajiban serikat pekerja/buruh dalam suatu organisasi yang perlu dicermati. Karena hal tersebut sangat mempengaruhi kelancaran atau tidaknya pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut dalam suatu organisasi.

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kondisi iklim lingkungan kerja suatu organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi dalam menjalankan misi dan amanat yang diembannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, tingkat kepuasan serikat pekerja/serikat buruh yang dimaksudkan disini adalah tanggapan serikat pekerja/serikat buruh terhadap kondisi lingkungan kerja serta ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung organisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama.

c. Tingkat Kepuasan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Terhadap Jaminan/ Imbalan.

Kalau kita cermati terhadap sistem imbalan yang diberikan kepada serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan (Kota Jakarta Timur), menganut sistem imbalan yang sesuai dan yang diatur dalam organisasi, yaitu honor, promosi, penghargaan dan hukuman disiplin.

Menurut pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang ada di wilayah Kota Jakarta Timur dikatakan bahwa penghasilan sebagai

pengurus serikat pekerja/serikat buruh adalah berupa honor yang merupakan imbalan dari tugas sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh, walaupun pengurus serikat pekerja/serikat buruh juga menerima gaji sebagai pekerja/buruh.

Untuk penghargaan atau respon atas pekerjaan sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh dalam kaitannya dengan pembuatan perjanjian kerja bersama, dapat menyelesaikan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan baik, yaitu tercapainya kesepakatan bersama atas suatu perjanjian kerja bersama.

Serikat pekerja/serikat buruh mendapat ucapan terimakasih dan simpati dari para anggotanya, karena berhasil melaksanakan tugasnya berkaitan dengan pembuatan perjanjian kerja bersama. Selain itu pengurus serikat pekerja/serikat buruh mendapat penghargaan atas prestasinya bila dinilai layak untuk mendapatkannya atas dedikasi atau prestasi yang diberikannya pada organisasi.

4. Pencarian Sumber Daya.

Sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan sangat menentukan keberhasilan organisasi untuk menjalankan tugasnya atau beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuan (Notoatmojo, 1993 : 19).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh sumber daya yang tersedia yang dapat dipergunakan untuk mendukung kegiatan organisasi dalam hal ini berkaitan dengan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia adalah merupakan sumber daya yang paling penting bagi efektivitas organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya bisa mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Simamora, 1995 : 2).

Untuk dapat mengetahui pencarian sumber daya berkaitan dengan efektivitas organisasi dapat terlihat dari kuantitas, kualitas serta dukungan prasarana dan sarana. Sehingga dengan memahami kondisi tersebut diatas, maka akan diketahui permasalahan dan bagaimana jalan keluarnya berkaitan dengan pencarian sumber daya.

Untuk mengetahui pencarian sumber daya berkaitan dengan efektivitas organisasi serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama ada beberapa indikator, yaitu :

a. Kuantitas Personil/Pengurus.

Kuantitas personil dapat dilihat dari berapa banyak jumlah personil yang berperan dalam kegiatan organisasinya. Tugas-tugas dapat diselesaikan dengan cepat apabila jumlah personil cukup memadai. Kekurangan atau kelebihan personil atau pengurus dapat menjadi kendala dalam melaksanakan tugas organisasi yang dapat menimbulkan kelambatan kerja karena kekurangan personil atau kelebihan personil (*overleping*).

Berkaitan dengan organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang bertugas untuk melakukan pembuatan perjanjian kerja bersama dari data yang ada menunjukkan jumlah personil pada 20 serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi sample kesemuanya mengeluhkan personil yang dimiliki kurang memadai. Hal ini dikarenakan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki masih sangat rendah padahal kemampuan dan pengetahuan memegang peran penting dalam menggerakkan organisasi. Sehingga untuk dapat menjalankan roda organisasi diperlukan personil yang potensial atau memiliki kemampuan, matang dan pengetahuan yang luas. Dengan unsur tersebut, maka diharapkan personil dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

b. Kualitas Personil/Pengurus.

Kualitas personil juga memiliki arti penting terhadap efektivitas organisasi. Personil atau

pengurus yang berkualitas baik ialah bisa memahami dan menjalankan tugasnya dengan cepat karena dengan kualitas yang tinggi itu dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Kualitas personil atau pengurus ditentukan oleh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dan tingkat usia yang dimilikinya.

c. Dukungan Prasarana dan Sarana.

Prasarana dan sarana memegang peranan penting juga di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dukungan prasarana dan sarana bagi organisasi sangat diharapkan karena tanpa adanya fasilitas pelengkapan kantor dan mobilitas lainnya semua tugas organisasi tidak dapat berjalan lancar sehingga organisasi berjalan tidak efektif dan lamban.

Dalam kaitan dengan serikat pekerja/serikat buruh dari hasil wawancara dan pengamatan ditemukan sebagian prasarana dan sarana yang dimiliki kurang memadai untuk mendukung kerja dari serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan tugas organisasi. Hal tersebut terlihat dari ruang sekretariat yang tidak memadai, pelengkapan kantor yang terbatas dan kurang memadai, tidak adanya kendaraan operasional yang khusus bagi organisasi untuk melaksanakan kegiatan, kurangnya bantuan dana dari pengusaha untuk organisasi, kurangnya buku-buku, himpunan peraturan di bidang

ketenagakerjaan bagi serikat pekerja/serikat buruh karena terbatasnya biaya organisasi.

Dari kondisi tersebut diatas menunjukkan prasarana dan sarana sangat diperlukan oleh serikat pekerja/serikat buruh namun apa yang dimiliki serikat pekerja/serikat buruh kurang memadai sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak optimal.

B. Faktor Penghambat Efektivitas Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh yaitu mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Serikat pekerja/serikat buruh berusaha memperjuangkan aspirasi anggotanya dan melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan cara musyawarah dan mufakat.

Pencapaian tujuan yang diharapkan serikat pekerja/serikat buruh tersebut haruslah didasarkan kepada analisa terhadap peluang yang ada dan kendala serta ancaman yang datang dari lingkungan dalam organisasi (internal) maupun lingkungan luar organisasi (eksternal).

Berdasarkan uraian di atas, maka faktor yang menghambat efektivitas organisasi serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka proses pembuatan perjanjian kerja bersama dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal.

Analisa terhadap faktor internal organisasi merupakan upaya yang dilakukan organisasi dapat memiliki keunggulan tertentu, organisasi dapat melakukan efektivitas dengan baik dan efisien. Faktor internal yang akan dianalisa terdiri dari berbagai aspek, yaitu :

a. Sumber Daya Tersedia.

Efektivitas dapat di mengerti jika dilihat dari sejauh mana organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan operasi dan tujuan operasional (Steers, 1985 : 205).

Aspek yang menghambat pelaksanaan tugas serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka proses pembuatan perjanjian kerja bersama dari faktor internal adalah.

1. Profesionalisme Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam rangka menciptakan ketenangan dan keharmonisan hubungan industrial diperlukan adanya serikat pekerja/serikat buruh yang mandiri dan kuat untuk melaksanakan tugas pembinaan dan pengembangan hubungan industrial secara profesional.

Mengenai profesionalisme serikat pekerja/serikat buruh ini dapat diukur dari beberapa aspek, yaitu aspek pendidikan, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) yang pernah didapatkan serta pemahaman dan penguasaannya terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan berbagai disiplin ilmu lain yang berkaitan dengan permasalahan hubungan industrial.

Seperti yang diuraikan pada tinjauan pustaka bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah pihak yang mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Yang dapat menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di suatu perusahaan ialah pekerja/buruh di perusahaan yang dipilih untuk menjadi pengurus dan telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 2 tahun.

Dari aspek pendidikan dan pelatihan bagi pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang diikuti dan berpengaruh pada kinerja pengurus serikat pekerja/serikat buruh serta aspek pengalaman dalam bertugas berdasarkan masa kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari konstribusinya dalam pembuatan perjanjian kerja bersama yang dihasilkan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

Untuk serikat pekerja/serikat buruh yang belum bisa disebut serikat pekerja/serikat buruh yang profesional karena baik

dilihat dari perjanjian kerja bersama yang dihasilkan, pendidikan dan latihan serta pengalaman masa kerjanya masih belum memadai.

3. Sarana dan Prasarana

Yang dimaksud sarana dan prasarana kerja adalah segala fasilitas penunjang yang mutlak seperti : perlengkapan kantor serta sarana mobilitas lainnya guna memperlancar pelaksanaan tugas organisasi (Atmosudirjo, 1982 : 118).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa salah satu penunjang keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi atau individu dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

Sarana dan prasarana merupakan peralatan kerja yang dibutuhkan atau disediakan demi kelancaran pelaksanaan tugas yang dilembannya. Oleh karena itu keterbatasan sarana dan prasarana ini tentunya dapat mengurangi daya kerja atau performance dari serikat pekerja/serikat buruh.

b. Beban Kerja dan Koordinasi Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk dapat dibentuk dengan jumlah pengurusnya hanya 10 (sepuluh) orang atau lebih pada tiap-tiap organisasi serikat pekerja/serikat

buruh, tetapi pada kenyataannya yang dapat aktif hanya beberapa orang saja, sementara itu anggota yang dibina banyak sekali. Sedangkan beban kerja yang dihadapi serikat pekerja/serikat buruh bukan saja pembuatan perjanjian kerja bersama, tapi juga menerima pegaduan dari anggotanya, menyelesaikan perselisihan industrial dengan pengusaha, dan sebagainya. Dengan demikian semua tugas yang diemban tersebut tentunya memerlukan tenaga dan waktu yang tidak sedikit, sehingga dengan keterbatasan tenaga yang aktif dan waktu membuat semua tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktunya.

Dalam kaitannya dengan pembuatan perjanjian kerja bersama menurut Pasal 4 ayat 2 Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dikatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah pihak yang mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Serikat pekerja/serikat buruh pulalah yang melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha untuk membicarakan apa yang menjadi keinginan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja bersama tersebut.

2. Faktor Eksternal.

Faktor lingkungan eksternal yaitu semua kegiatan yang timbul dalam batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta

tindakan di dalam organisasi (Steers, 1985: 10).

Untuk mengatasi faktor lingkungan eksternal ini, maka organisasi harus menanggapi dengan tepat dan akurat serta tidak mempengaruhi kinerja dari organisasi maupun individu dalam organisasi tersebut. Makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

Aspek-aspek yang menghambat pelaksanaan tugas serikat pekerja/serikat buruh dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama di perusahaan dalam wilayah Kota Jakarta Timur adalah :

a. Pengusaha.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai organisasi yang mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, itu berarti Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan berhadapan dengan pengusaha.

Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang meliputi beberapa langkah atau tahapan, diantaranya adalah melakukan perundingan dan penyusunan Isi Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan dalam pengajuan perundingan perjanjian kerja bersama biasanya pengusaha tidak langsung menjawab kesediaannya. Sikap seperti itu dilatar belakangi oleh pertimbangan-pertimbangan yang harus diambil oleh pengusaha, antara lain

kesempatan untuk mempelajari konsep perjanjian kerja bersama yang diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh.

Menghadapi situasi seperti itu pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus senantias melakukan konsolidasi serta tetap menjaga suasana dan ketenangan kerja agar tidak mengganggu konsentrasi pengusaha dalam menanggapi usulan perundingan perjanjian kerja bersama.

b. Keadaan Geografis dan Persebaran Perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pembuatan perjanjian kerja bersama, keadaan geografis yang dihadapi ialah masalah tempat atau lokasi. Jika serikat pekerja/serikat buruh ingin melakukan pertemuan dalam rangka perundingan untuk pembuatan perjanjian kerja bersama dihadapkan dengan kendala sulitnya lokasi pertemuan untuk melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Hal ini berakibat perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak diselesaikan dengan cepat sehingga membuat perundingan tersebut berjalan lambat.

Keadaan lain yang menjadi terhambatnya pembuatan perjanjian kerja bersama ialah sulitnya serikat pekerja/serikat buruh untuk mengadakan pertemuan atau penyuluhan dan

pembinaan dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama harus menempuh jalan yang sering mengalami kemacetan dan gangguan lainnya. Kemudian ditambah lagi terbatasnya sarana transportasi yang dimiliki sehingga keadaan situasi dan kondisi demikian dapat mempengaruhi tugas serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal ini berkaitan dengan penyusunan dan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Persebaran perusahaan di wilayah Kota Jakarta Timur terletak pada 10 (sepuluh) Kecamatan, perusahaan yang paling banyak terkonsentrasi di Pulo Gadung dan Cakung sedangkan perusahaan yang lain lokasinya berdekatan dengan perumahan, perkantoran serta pertokoan. Kemudian jumlah tenaga kerja yang paling besar ialah laki-laki sebanyak 88.888 orang terdiri dari laki-laki WNI berjumlah 88.738 orang dan laki-laki WNA berjumlah 150 orang. Sedangkan untuk wanita sebanyak 38.737 orang terdiri wanita WNI berjumlah 38.659 orang dan wanita WNA berjumlah 188 orang. Sehingga jumlah keseluruhan tenaga kerja berjumlah 127.411 orang.

Dari jumlah yang banyak tersebut tidaklah mudah bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melakukan pembinaan dan penyuluhan yang menjadi tugasnya tetapi hal tersebut juga tugas dan peran serikat pekerja/serikat buruh turut serta pula demi

menciptakan hubungan industrial yang harmonis, aman dan dinamis di perusahaan.

c. Koordinasi dengan Instansi Terkait.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh selain dituntut memahami dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan serta ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah hubungan industrial yang kurang memadai. Serikat pekerja/serikat buruh juga harus melakukan konsultasi untuk meminta masukan dan saran berkaitan dengan pembuatan perjanjian kerja bersama kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku pembina dalam bidang ketenagakerjaan, apakah perjanjian kerja bersama yang dibuat dan yang akan dirundingkan tersebut sudah baik.

Kenyataan yang terjadi masih ada keengganan dari serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

Hal ini dilakukan agar perjanjian kerja bersama yang dihasilkan itu berkualitas dan menghindarkan timbulnya kesulitan, sebab bila ada kesulitan dapat menimbulkan perselisihan dalam pembentukan perjanjian kerja bersama tersebut.

Untuk menyadarkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta

Timur selalu menghimbau kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakan hal tersebut. Bila ini tidak dilaksanakan, maka tidak akan terwujud keprofesionalan serikat pekerja/serikat buruh.

KESIMPULAN.

1. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh memegang peran penting dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama. Serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi yang mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan PKB telah melaksanakan tugas menghasilkan PKB yang berkualitas. Tetapi peranannya masih harus didukung oleh SDM dan sarana serta prasarana yang baik demi kelancaran tugasnya.
2. Dari serikat pekerja/serikat buruh yang banyak terbentuk di perusahaan, tentu akan membawa dampak penyusunan PKB. PKB yang merupakan sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang aman, mantap dan dinamis, yang didalamnya mengatur syarat-syarat dan kondisi kerja sebagai pedoman. Peranan serikat pekerja/serikat buruh memiliki peranan penting dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh telah melahirkan PKB yang berkualitas meskipun dalam pembuatannya

mengalami intervensi serta waktu pembuatan yang memakan waktu.

3. Menurut identifikasi terhadap permasalahan, maka perlu meningkatkan keprofesionalan sehingga mampu

melaksanakan tugas dan peranannya lebih baik lagi. Dengan melaksanakan tugas dan peranannya akan di dapat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang kuat dan mandiri serta dipercaya oleh para anggotanya.*****

DAFTAR PUSTAKA

- Atmesudirjo, Prayudi, 1982. *Kesekretarian dan Administrasi Perkantoran*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kasim, Azhar, 1993. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengertiannya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Steers, Richard M, 1985. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1985. *Management Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

DAFTAR PERUNDANG-UNDANGAN.

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- UUD 1945.
- Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.
- Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama
- Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor KEP-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.