

Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Diperusahaan

Renaldi Saputra¹

¹*Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia*

* Corresponding Author. E-mail: renaldisptr07@gmail.com

Abstrak

Serikat pekerja merupakan organisasi yang memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak dan kepentingan tenaga kerja di lingkungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran dan fungsi serikat pekerja dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, baik dari segi hukum, sosial, maupun ekonomi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur dan observasi terhadap beberapa kasus hubungan industrial di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja berfungsi sebagai perantara antara pekerja dan manajemen, penyedia bantuan hukum, serta pelindung hak-hak normatif pekerja. Namun, efektivitas serikat pekerja masih dipengaruhi oleh faktor internal organisasi serta dukungan regulasi dari pemerintah. Oleh karena itu, penguatan kapasitas serikat pekerja dan kolaborasi yang baik dengan pemangku kepentingan lainnya sangat penting untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Hak Pekerja

Abstract

Trade unions are organizations that have a strategic role in fighting for the rights and interests of workers in the company environment. This study aims to examine the role and function of trade unions in providing protection for workers, both in terms of law, social, and economy. The method used is a qualitative approach with literature studies and observations of several cases of industrial relations in Indonesia. The results of the study indicate that trade unions function as intermediaries between workers and management, providers of legal aid, and protectors of workers' normative rights. However, the effectiveness of trade unions is still influenced by internal organizational factors and regulatory support from the government. Therefore, strengthening the capacity of trade unions and good collaboration with other stakeholders is very important to create harmonious and fair industrial relations.

Keywords: Trade unions, labor protection, industrial relations, workers' rights.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan di Indonesia adalah salah satu isu penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Dengan jumlah angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya, menciptakan lapangan kerja yang

memadai menjadi tantangan besar yang harus dihadapi pemerintah. Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam kegiatan produksi dan pembangunan ekonomi nasional. Dalam praktiknya, hubungan antara pekerja dan pengusaha

tidak selalu berjalan seimbang. Ketimpangan kekuasaan dan kepentingan seringkali menempatkan pekerja dalam posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak-hak normatif, seperti upah yang tidak layak, pemutusan hubungan kerja sepihak, serta kondisi kerja yang tidak manusiawi (Anggraini, 2023; Wiguna, 2024).

Untuk menjembatani kepentingan antara pekerja dan pengusaha, dibentuklah serikat pekerja sebagai wadah perjuangan kolektif tenaga kerja. Keberadaan serikat pekerja telah diakui secara hukum melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memberikan hak kepada pekerja untuk berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat. Aturan-aturan dalam hukum ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus memastikan mereka mendapatkan perlakuan yang layak dan adil di tempat kerja. Misalnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur berbagai aspek seperti upah minimum, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Tujuan utama dari aturan-aturan ini adalah menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Namun, keberhasilan penerapan hukum ini di lapangan sangat bergantung pada adanya pengawasan dan pengawalan yang efektif.

Serikat pekerja memiliki berbagai peran dan fungsi, antara lain sebagai pelindung, pembela, dan penyalur aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka, baik dalam perundingan perjanjian kerja bersama maupun dalam advokasi terhadap kebijakan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua serikat pekerja dapat menjalankan fungsinya secara maksimal karena berbagai hambatan, seperti lemahnya organisasi internal, intervensi manajemen, serta keterbatasan pemahaman hukum.

Peran serikat pekerja menjadi sangat penting. Serikat pekerja bukan hanya organisasi yang memperjuangkan kepentingan anggotanya, tetapi juga menjadi pengawal dalam penerapan hukum ketenagakerjaan (Hakim, 2021; Podungge, 2020). Mereka berfungsi sebagai jembatan antara pekerja dan pengusaha, membantu memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi. Selain itu, serikat pekerja juga sering terlibat dalam negosiasi upah, advokasi kebijakan, dan bahkan menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha (Djunaidi & Alfitri, 2022; Iswaningsih, dkk 2021; Waruwu, 2023). Namun, serikat pekerja di Indonesia menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah rendahnya tingkat partisipasi pekerja dalam keanggotaan serikat. Banyak pekerja yang belum memahami pentingnya keberadaan serikat pekerja atau merasa ragu untuk bergabung karena takut akan dampak negatif dari pengusaha (Hisbullah, & Asti, 2022; Rangkuti, Siregar, & Ramadhan, 2023). Di sisi lain, masih ada pengusaha yang memandang serikat pekerja sebagai ancaman, sehingga mereka berusaha menghambat aktivitas serikat melalui berbagai cara, termasuk diskriminasi terhadap anggota atau pengurus serikat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tulisan ini bertujuan untuk menganalisis peran dan fungsi serikat pekerja dalam melindungi tenaga kerja di perusahaan, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan peran tersebut. Diharapkan, hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya memperkuat posisi serikat pekerja demi terciptanya hubungan industrial yang adil dan berkeadilan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara

mendalam peran, fungsi, kendala, dan upaya serikat pekerja dalam melindungi tenaga kerja di perusahaan. Metode ini dipilih karena mampu menangkap realitas sosial dan dinamika hubungan industrial secara holistik. Data diperoleh melalui studi pustaka dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti juga menggunakan triangulasi sumber untuk meningkatkan validitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Fungsi Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Hak-Hak Tenaga Kerja

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan mereka dalam hubungan kerja (Pratista, 2023). Dalam konteks perusahaan, serikat pekerja berperan sebagai representasi kolektif tenaga kerja dalam menghadapi manajemen, terutama dalam perundingan hak-hak normatif seperti upah, jaminan sosial, jam kerja, dan kondisi kerja yang layak (Sudirman, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, serikat pekerja memiliki peran penting dalam memperjuangkan hak-hak normatif pekerja, seperti upah layak, jaminan sosial, waktu kerja, dan perlindungan keselamatan kerja. Fungsi utama yang dijalankan antara lain:

- Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Serikat pekerja bertindak sebagai wakil karyawan dalam negosiasi dengan manajemen terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- Advokasi Kasus Pelanggaran: Dalam kasus pelanggaran hak pekerja, serikat pekerja memberikan pendampingan hukum dan membantu menyelesaikan konflik secara bipartit maupun tripartit.

- Pendidikan dan Penyuluhan: Serikat pekerja aktif memberikan penyuluhan tentang hak ketenagakerjaan kepada anggota agar mereka memahami posisi dan hak-haknya dalam hubungan industrial.

2. Kendala yang Dihadapi Serikat Pekerja

Meskipun serikat pekerja memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak tenaga kerja, dalam prakteknya, mereka sering menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas fungsi mereka. Beberapa kendala utama yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam perusahaan antara lain:

1. Kurangnya Partisipasi dan Solidaritas Anggota

Serikat pekerja sangat bergantung pada partisipasi aktif anggotanya. Namun, dalam banyak kasus, anggota serikat tidak selalu terlibat secara maksimal dalam kegiatan serikat atau dalam perundingan dengan manajemen. Beberapa alasan yang menyebabkan rendahnya partisipasi ini adalah:

- Kurangnya pemahaman tentang hak-hak pekerja dan manfaat dari serikat pekerja, sehingga pekerja merasa tidak perlu terlibat.
- Ketakutan terhadap pembalasan dari pihak manajemen atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mungkin terjadi jika mereka terlibat dalam kegiatan serikat.
- Kondisi ekonomi yang sulit, yang membuat pekerja lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada terlibat dalam aktivitas serikat.

Rendahnya partisipasi ini mengurangi daya tawar serikat pekerja dalam melakukan negosiasi dengan perusahaan dan memperlemah posisi mereka dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja.

2. Intervensi dan Tekanan dari Manajemen

Serikat pekerja sering kali menghadapi tantangan besar terkait dengan intervensi manajemen dalam aktivitas mereka (Sutrisno, 2019). Beberapa bentuk intervensi tersebut antara lain:

- Pembatasan kebebasan berserikat, di mana manajemen mencoba membatasi atau bahkan menghambat pembentukan serikat pekerja.
- Pengaruh atau intimidasi terhadap anggota serikat, dengan tujuan untuk mengurangi keberanian pekerja dalam berorganisasi.
- Ancaman terhadap pekerja yang aktif dalam serikat, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengurangan fasilitas dan kesejahteraan lainnya.

Intervensi semacam ini seringkali bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang memberikan hak bagi pekerja untuk berserikat. Namun, dalam kenyataannya, pengaruh manajerial yang kuat sering kali membuat pekerja merasa terancam untuk melibatkan diri dalam serikat pekerja.

3. Keterbatasan Sumber Daya dan Kapasitas Organisasi

Serikat pekerja sering kali kekurangan sumber daya baik dari segi finansial maupun sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal. Beberapa keterbatasan yang sering dijumpai antara lain:

- Keterbatasan dana yang menghalangi serikat pekerja untuk mengadakan pelatihan, seminar, atau kegiatan penguatan kapasitas lainnya.
- Kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam hal advokasi hukum dan teknik negosiasi yang efektif, yang dapat menghambat kemampuan serikat

dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.

- Kurangnya tenaga ahli dalam bidang hukum ketenagakerjaan atau hubungan industrial yang dapat memberikan nasihat strategis dalam menghadapi permasalahan hukum di perusahaan.

Keterbatasan sumber daya ini membuat serikat pekerja sulit untuk menjalankan peran mereka secara maksimal dalam membela hak pekerja dan bernegosiasi dengan perusahaan.

4. Stigma Negatif terhadap Serikat Pekerja

Serikat pekerja seringkali dicap negatif baik oleh pihak manajemen maupun sebagian pekerja itu sendiri. Beberapa stigma negatif yang sering muncul antara lain:

- Anggapan bahwa serikat pekerja sebagai penghambat produktivitas, di mana manajemen perusahaan sering menganggap bahwa keberadaan serikat dapat menyebabkan konflik dan mengganggu kelancaran operasional.
- Pandangan pekerja yang tidak mendukung serikat, yang mungkin merasa bahwa serikat pekerja tidak memberikan manfaat langsung bagi mereka, atau bahkan takut dengan efek negatif yang dapat ditimbulkan oleh aktivitas serikat.
- Kecurigaan terhadap tujuan serikat pekerja, di mana sebagian pekerja merasa bahwa serikat hanya mengutamakan kepentingan pengurusnya daripada kepentingan anggota.

Stigma negatif ini dapat mengurangi kredibilitas dan efektivitas serikat pekerja dalam mewakili kepentingan anggota dan memperjuangkan hak-hak tenaga kerja.

5. Perubahan Kebijakan atau Regulasi yang Tidak Mendukung

Regulasi yang ada, meskipun telah memberikan perlindungan bagi serikat pekerja, seringkali tidak cukup efektif dalam memberikan perlindungan yang memadai bagi keberadaan dan aktivitas serikat.

Beberapa masalah yang dihadapi antara lain:

- Peraturan yang ambigu atau tidak tegas terkait kebebasan berserikat dan perlindungan terhadap pekerja yang terlibat dalam serikat.
- Ketidakpastian hukum dalam menangani perselisihan antara serikat pekerja dengan perusahaan, sehingga memperburuk posisi serikat dalam mediasi atau penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.
- Kebijakan perusahaan yang tidak sejalan dengan peraturan ketenagakerjaan dan sering kali lebih berpihak pada kepentingan pengusaha.

Perubahan atau ketidakseimbangan kebijakan ketenagakerjaan ini seringkali menjadi kendala besar dalam memperkuat posisi serikat pekerja dalam melindungi hak-hak tenaga kerja.

3. Upaya Meningkatkan Efektivitas Peran Serikat Pekerja

Agar serikat pekerja dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal dalam melindungi tenaga kerja, diperlukan berbagai upaya strategis yang menyoroti kelemahan internal organisasi maupun tantangan eksternal yang dihadapi (Iswaningsih, Budiarta, & Ujianti, 2021).

Berikut ini adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan:

1. Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Serikat Pekerja

Salah satu kendala utama serikat pekerja adalah lemahnya kemampuan dalam hal negosiasi, advokasi hukum, dan manajemen organisasi. Oleh karena itu, penting dilakukan:

- **Pelatihan dan pendidikan berkala** tentang hukum ketenagakerjaan, perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian perselisihan, dan hak-hak buruh internasional.
- **Peningkatan kompetensi pengurus serikat** melalui kerja sama dengan LSM, universitas, atau lembaga pelatihan ketenagakerjaan.
- **Pembangunan sistem kaderisasi**, agar regenerasi kepemimpinan dalam serikat berlangsung efektif dan berkelanjutan.

2. Meningkatkan Partisipasi dan Kesadaran Anggota

Efektivitas serikat sangat bergantung pada dukungan kolektif dari anggotanya. Untuk itu, perlu:

- **Kampanye internal** untuk menyosialisasikan pentingnya peran serikat dan manfaat keikutsertaan aktif dalam kegiatan organisasi.
- **Kegiatan diskusi, forum anggota, dan pertemuan rutin**, guna mendorong keterlibatan dan solidaritas di antara anggota.
- **Meningkatkan transparansi organisasi**, termasuk dalam pengelolaan iuran dan pengambilan keputusan, agar anggota memiliki kepercayaan terhadap serikat.

3. Membangun Hubungan Baik dengan Manajemen dan Pemerintah

Alih-alih konfrontatif, pendekatan kolaboratif dapat menjadi strategi yang lebih efektif, seperti:

- **Mendorong dialog sosial** secara terbuka dan berkelanjutan dengan manajemen perusahaan.
- **Menjalin komunikasi rutin** dengan Dinas Tenaga Kerja dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan.

- **Mengadvokasi kebijakan** yang berpihak pada pekerja, baik di tingkat perusahaan maupun pemerintah.

4. Menjalinkan Aliansi Strategis

Serikat pekerja dapat memperkuat posisinya melalui kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti:

- **Koalisi dengan serikat pekerja lain**, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.
- **Kerja sama dengan Lembaga Bantuan Hukum (LBH)**, organisasi buruh internasional (seperti ILO), serta media massa untuk advokasi publik.
- **Menjadi bagian dari federasi atau konfederasi serikat pekerja**, agar memiliki suara lebih kuat dalam isu-isu ketenagakerjaan yang lebih luas.

5. Optimalisasi Teknologi dan Media Komunikasi

Di era digital, serikat pekerja dapat meningkatkan efektivitasnya melalui:

- **Pemanfaatan media sosial dan platform digital** untuk menyebarkan informasi dan menggalang solidaritas.
- **Pembuatan sistem administrasi digital**, seperti data keanggotaan, iuran, dan dokumentasi kegiatan organisasi secara tertib dan efisien.
- **Pendidikan daring (online)** yang memungkinkan pelatihan dilakukan lebih fleksibel dan luas jangkauannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Fungsi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja dijalankan melalui kegiatan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB),

pendampingan dalam penyelesaian perselisihan, serta edukasi hukum ketenagakerjaan kepada anggotanya. Serikat pekerja berperan sebagai pelindung, pembela, sekaligus penyalur aspirasi tenaga kerja dalam hubungan industrial.

2. Kendala yang dihadapi serikat pekerja meliputi rendahnya partisipasi anggota, intervensi manajemen yang membatasi kebebasan berserikat, serta keterbatasan sumber daya baik dalam hal pendanaan maupun keahlian. Kendala-kendala ini menghambat efektivitas serikat dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal.
3. Upaya untuk meningkatkan efektivitas peran dan fungsi serikat pekerja dapat dilakukan melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia pengurus serikat, penguatan solidaritas anggota, menjalin kerja sama strategis dengan pihak eksternal, serta membangun sistem organisasi yang transparan dan akuntabel.

Dengan demikian, keberhasilan serikat pekerja dalam melindungi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kekuatan internal organisasi, dukungan anggota, serta kemitraan yang dibangun dengan berbagai pihak terkait. Diperlukan peran aktif dari seluruh elemen pekerja dan dukungan kebijakan pemerintah agar serikat pekerja mampu menjalankan fungsinya secara maksimal dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 349-361.

- Djunaidi, D., & Alfitri, A. (2022). Dilema industri padat modal dan tuntutan tenaga kerja lokal. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 29-40.
- Hakim, A. L. (2021). Peranan Serikat Pekerja Terhadap Pelaksanaan Regulasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Di Pabrik Gula Kebon Agung. *Journal of Islamic Economics Development and Innovation (JIEDI)*, 1(1), 48-57.
- Hisbullah, H., & Asti, M. J. (2022). Penegakan Hak Buruh oleh Konfederasi Serikat Pekerja Maros; Eksistensi dan Peranan. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*, 11(2), 205-222.
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484.
- Podungge, I. P. (2020). Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja: (Dalam Penetapan Upah Minimum). *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1(2), 38-50.
- Pratista, M. J. (2023). Kajian Hukum Terhadap Peran Perusahaan Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia. *UNES Law Review*, 6(2), 7573-7580.
- Rangkuti, B. A. F., Siregar, Z. S., & Ramadhan, M. (2023). Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Asahan. *Jurnal at-Taghyir: Jurnal Dakwah dan Pengembangan Masyarakat Desa*, 5(2), 195-212.
- Sutrisno, E. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Hak Asasi Pekerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memberikan hak kepada pekerja untuk berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat.
- Waruwu, M. H. (2023). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), IPage 368-374. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.56>
- Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642-650.