

EKSISTENSI PEKERJA DALAM MELAKSANAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**Henny Saida Flora¹, Mymoonah R. M Sitanggang²**¹Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas²Fakultas Hukum Universitas Prima IndonesiaEmail : hennysaida@yahoo.com¹, mymoonahsitanggang17@gmail.com²**ABSTRAK**

Pembinaan Hubungan Industrial sebagai bagian pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Salah satu sarana dalam mewujudkan amanat UUD 1945, yakni eksistensi pekerja dan/atau serikat pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, selain menjalankan segi pengawasan menjaga kelangsungan produksi, tertib, aspiratif, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga. Hal ini selaras dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga. Peran serikat pekerja dalam melindungi anggota dan keluarganya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan. Selain itu serikat pekerja bertindak sebagai pembuat perjanjian kerja bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja, disamping sebagai pelaksana serta penanggung jawab pemogokan. Fungsi, dan peran serikat pekerja dalam rangka menciptakan keseimbangan dan keharmonisan hubungan industrial di perusahaan. Oleh sebab itu institusi tersebut mempunyai fungsi dan peran signifikan dalam ikut memajukan bangsa, khususnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci : hubungan industrial; pekerja.**ABSTRACT**

The existence of workers a trade unions/labor unions in carrying out industrial relations functions, in addition to carrying out the supervision aspect of maintaining the continuity of production, orderly, aspirational, fighting for the welfare of members and families. This is in line with Law no. 21 of 2000 concerning Trade Labour Unions, which states that trade unions are a tool to fight for protect and defend the interests, welfare of workers and their families. The role of trade unions is in protecting members and their families in order to achieve prosperity. Trade unions act as makers of collective work agreements and institutions for resolving labor relations disputes, as well as implementing and being responsible for strikes. The function and role of trade unions in creating balance and harmony in industrial relations in the company. This institution very significant function and role in contributing, especially development in the field of employment.

Keywords: industrial relations; workers**A. PENDAHULUAN**

Pada masa pembangunan saat ini bangsa Indonesia sedang menuju proses demokratisasi dan transparansi dalam proses menuju masyarakat adil dan makmur yang merata, materiil dan spiritual serta guna peningkatan kesejahteraan dan harkat martabat manusia, yang

berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945, dalam setiap pembangunan selalu disertai dengan perubahan-perubahan termasuk perubahan dalam pengambilan keputusan oleh pemerintah, pengambilan keputusan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku

masyarakat termasuk pekerja atau buruh dalam menyampaikan aspirasinya.

Setelah sekian lama suaranya disumbat dan hak-haknya dirampas, pekerja/buruh semakin kuat menyuarakan tuntutan mereka secara bebas, baik melalui serikat pekerja/serikat buruh, gerakan dan advokasi pekerja/buruh, antara lain dengan melakukan pemogokan dan unjuk rasa. Menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja pasal 1 ayat 1 berbunyi: 1 “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.” Tuntutan pekerja/buruh untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat dipahami mengingat tingkat daya beli pekerja/buruh tidak banyak beranjak dari kondisi sebelum krisis. Juga, kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja/buruh juga ikut memberikan kontribusi terhadap timbulnya sejumlah aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh yang cenderung meningkat dan disertai kekerasan.¹

Pembangunan ketenagakerjaan²

¹ Surya Perdana, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (UMSU Press : Medan) 2023, hlm.1-3

² Posisi Hukum Ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia berada dalam konteks hukum administrasi /tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Posisi tersebut menyiratkan dampak hukum yang berarti bahwa ketentuan-ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan harus didasarkan pada konsep hukum yang mengkaji bidang tersebut, Junaidi dkk.2023, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Mafy Media Literasi Indonesia, Sumatera Barat, hlm. 23

sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 2 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pembangunan ketenagakerjaan yang berlandaskan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Pasal 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi lintas sektoral dan pusat kemudian Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan dan memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi memperoleh pekerjaan, khususnya bagi pekerja yang melakukan aktivitas di lingkungan perusahaan, berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini telah sesuai amanat dalam ketentuan Pasal 28 i ayat (2) UUD 1945, bahwa “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif.....”. Selanjutnya Pasal 28D ayat 2 UUD. 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan industrial”.

Pembinaan Hubungan Industrial Sebagai bagian dari pembangunan Ketenagakerjaan harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Salah satu sarana dalam mewujudkan amanat UUD 1945, yakni eksistensi Pekerja/buruh

³ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta : Absolute Media), 2015, hlm. 95

dan/atau serikat pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, selain menjalankan segi pengawasan menjaga kelangsungan produksi, tertib, aspiratif, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga. Hal ini selaras dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga.

Serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keberpihakannya mempunyai sifat objektif, terbuka, serta bertanggung jawab. Hal ini sesuai amanat Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, jo. Pasal 28D (ayat 1), seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD. 1945. Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit; Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja; dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

Terbanggunya hubungan Industrial⁴ dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, melalui sarana syarat-syarat kerja seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja

Bersama (PKB) merupakan syarat terwujudnya keberhasilan untuk menggerakkan pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, hal ini sesuai dengan makna ketentuan Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni pemerintah sebagai wasit serta pelaku dalam melaksanakan pengawasan dan penindakan hukum, menetapkan kebijakan, serta memberikan pelayanan kepada para pihak dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Adapun peran pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh menjalankan kegiatan sesuai tanggung jawabnya, dan pengusaha menciptakan mitra kerja, memberikan kesejahteraan dan dilaksanakan secara proporsional, tanpa diskriminatif dan memenuhi rasa keadilan, selain mengembangkan usaha serta memperluas lapangan kerja. Oleh sebab itulah peran pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat dipandang sebelah mata, eksistensinya telah teruji di pelbagai negara, seperti di Amerika pada tahun 1980-an bahwa peranannya dapat mempengaruhi perekonomian negara yang berdampak terhadap menurunnya hasil kompetisi dengan negara lain karena terlalu agresifnya Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, dan bahkan mengganggu produktivitas nasional. Hadirnya serikat pekerja di lingkungan perusahaan harus disambut dengan hati yang tulus, tanpa prasangka buruk. Kehadiran serikat pekerja harus dipandang sebagai mitra kerja pengusaha dan Pemerintah. Sebaliknya, jika hal tersebut diabaikan perusahaan, maka cepat atau lambat akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada aksi unjuk rasa dan pemogokan, bahwa timbulnya perselisihan hubungan industrial yang diwarnai pelbagai pemogokan dan aksi unjuk rasa.

Persoalan-persoalan tenaga kerja di Indonesia merupakan masalah nasional yang sangat kompleks demikian juga di

⁴ Unsur-unsur hubungan industrial yaitu, pertama adanya suatu sistem hubungan industrial, kedua, adanya pelaku yang meliputi, pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, ketiga, adanya proses produksi barang dan/atau jasa, Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan, Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika), 2014, hlm. 57.

Kota Medan sebagai kota industri terbesar nomor 3 di Indonesia. Persoalan tenaga kerja timbul akibat upah para pekerja yang sangat rendah, minimnya jaminan sosial, perlindungan pekerja yang belum maksimal, banyaknya perselisihan hubungan industrial baik berupa pemutusan hubungan kerja (PHK),⁵ perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja. Pemerintah selama ini hanya memandang masalah tenaga kerja hanya sebatas bagaimana mengatasi angka angkatan kerja yang semakin membludak sedangkan lapangan pekerjaan sangat terbatas. Sedangkan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan perlindungan dan kesejahteraan para pekerja/buruh menjadi terabaikan dan dirasa belum dapat terselesaikan. Di sisi lain perusahaan dan pekerja mempunyai cara pandang yang berbeda dalam menyikapi hubungan kerja yang harmonis, dinamis, demokratis dan berkeadilan. Bagi perusahaan yang terpenting adalah terciptanya efisiensi di segala bidang termasuk biaya produksi dan upah tenaga kerja/buruh. Sedangkan bagi pekerja buruh bagaimana pekerja dapat terpenuhi kesejahteraannya melalui gaji, bonus, tunjangan, perlindungan kesehatan dan lain-lain tanpa memperhatikan kondisi perusahaan. Kedua cara pandang inilah yang berbeda yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha sehingga pekerja/buruh yang berada pada pihak yang lemah selalu kalah dalam rangka mengatur hubungan kerja yang baik.

Sasaran pembangunan Indonesia berupaya mencapai stabilitas nasional termasuk stabilitas di bidang ekonomi

ditentukan oleh stabilitas sektor produksi barang dan jasa merupakan faktor pendukung yang dominan program pembangunan nasional maupun kabupaten/kota. Program pembangunan di bidang ekonomi mewujudkan stabilitas di sektor produksi barang dan jasa diperlukan kondisi hubungan industrial yang harmonis yang berdasarkan Pancasila yang berupa terciptanya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha (*industrial peace*) adalah suatu kondisi yang dinamis di dalam hubungan kerja di perusahaan di mana terdapat tiga unsur penting. Pertama, hak dan kewajiban terjamin dilaksanakan. Kedua, apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal. Ketiga, penutupan perusahaan tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak.

B. PEMBAHASAN

Persoalan ketenagakerjaan, perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berdasarkan pasal 29 Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dimana bidang perselisihan, syarat kerja dan pengupahan memiliki tugas lingkup perselisihan, pemutusan hubungan kerja, syarat kerja, persyaratan kerja dan pengupahan dengan cara melakukan pembinaan, perselisihan, syarat kerja dan pengupahan; melakukan proses penelitian, pengesahan, perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja penyedia jasa pekerja, penyerahan sebagian pelaksanaan di perusahaan, penetapan upah minimal kabupaten/kota, pelaksanaan kebijakan-kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan.

- a. Banyaknya Perselisihan Hubungan Industrial

⁵ PHK bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja dan keluarganya karena PHK menyebabkan hilangnya penghasilan. PHK merupakan salah satu sumber penyebab timbulnya hubungan industrial, karena PHK secara sepihak oleh pengusaha memunculkan terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Broto Suwiryo, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan* Laksbang Pressindo, Surabaya, hlm 97

Dalam dunia kerja lazim terdengar istilah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan ini bisa terjadi karena adanya kesalahpahaman antara pekerja dan pengusaha dalam menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan yang paling banyak terjadi di Kota Medan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja⁶ disusul dengan perselisihan kepentingan, perselisihan hak dan perselisihan antar serikat

- b. Upah pekerja masih rendah
Kuantitas tenaga kerja yang banyak tidak diimbangi dengan kualitas setiap tenaga kerja yang cenderung rendah. Kualitas yang rendah disebabkan oleh tingkat pendidikan mereka yang rendah atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang ada. Ada juga yang pendidikannya cukup tinggi dan memadai bagi sebuah pekerjaan namun tidak mampu bekerja sesuai keinginan. Hal ini disebabkan karena mutu pendidikan yang rendah di beberapa instansi pendidikan atau bisa juga karena daya serap yang kurang terhadap ilmu pengetahuan. Selain pendidikan, kesehatan juga merupakan faktor kurangnya kualitas para pekerja. Kesehatan yang kurang fit akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga kerja. Penyebab dari kondisi kesehatan yang kurang fit ini bisa disebabkan karena kurangnya asupan makanan yang

bergizi tinggi. Sayangnya, sebagian besar masyarakat Indonesia masih kesulitan mendapat makanan yang bergizi tinggi.

Masalah ini biasanya terjadi pada pekerja kasar berpendidikan rendah dan pekerja berketerampilan rendah. Posisi mereka yang tidak menguntungkan membuat daya tawar mereka begitu rendah sehingga sulit mendapatkan gaji yang tinggi. Biasanya para pekerja ini hidup dalam kemiskinan dan tingkat kesejahteraan yang rendah. Kualitas angkatan yang rendah akan mengurangi efektivitas serta efisiensi dalam pekerjaan. Selain itu, hasil kerja yang diberikan pun juga kurang berkualitas. Selain mengalami kerugian, hasil karya perusahaan di Indonesia pun tidak bisa bersaing dengan negara lain karena kualitasnya yang rendah. Membangun kualitas tenaga kerja yang tinggi mesti dimulai sejak mereka masih menjadi angkatan non kerja yang berusia 0-14 tahun. Dengan begitu, mereka akan siap memasuki dunia kerja dengan kualitas yang maksimal saat usianya masuk ke dalam usia angkatan kerja.

- c. Belum terlaksananya syarat-syarat kerja dengan baik

Sebelum terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dibuat suatu perjanjian yang merupakan dasar kesepakatan untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja). Hal ini merupakan bagian dari syarat-syarat kerja dapat dibuat dalam bentuk, antara lain

- a. Perjanjian kerja
- b. Peraturan perusahaan
- c. Perjanjian kerja bersama (PKB)

Masalah ini biasa datangnya terjadi dari pihak perusahaan dimana ketika perusahaan menerima

⁶ Perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan yang sering terjadi di pengadilan hubungan industrial, sebagian besar PHK tersebut dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Tindakan PHK seharusnya menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah perusahaan. Sebelum PHK terjadi hendaknya terlebih dahulu diupayakan semacam pembinaan, merumahkan pekerja maupun memberikan penjelasan secara transparan kepada pekerja, Broto Suwiryo, *Op. Cit.* hlm. 155.

- tenaga kerja tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak sehingga menimbulkan perselisihan dalam pemenuhan hak.
- d. Jaminan sosial yang sangat minim
Permasalahan ini biasanya terjadi pada pekerja kasar rendahan yang tidak diberikan jaminan asuransi. Padahal, sekecil dan sebesar apapun pekerjaan, pasti menimbulkan risiko dan kerugian bagi si pekerja. Apabila ini dibiarkan, maka para pekerja tidak akan merasa aman selama bekerja. Padahal, permasalahan ini sudah diatur dalam undang-undang.
- e. Perlindungan tenaga kerja
Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh Undang Undang telah sebagaimana yang diatur dalam Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang No 21 tahun 2000 tentang Kebebasan Berserikat, Juga Undang Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh adalah suatu keharusan dalam menjaga tingkat produktivitas kerja serta untuk menjaga keselarasan antara pengusaha dan pekerja. Permasalahan perlindungan kepada buruh karena kurangnya pemahaman pekerja/buruh tentang Regulasi Peraturan Perundang Undangan.

Serikat pekerja dalam rangka membangun hubungan (kerja) industrial yang kondusif, serta proporsional dalam menjaga kepentingan pekerja sangat dibutuhkan karena mempunyai nilai strategis, yakni : Pertama, serikat pekerja untuk melindungi pekerja dari ketidakmampuan dalam memperjuangkan aspirasinya secara individu, mengingat posisi pekerja sangat lemah. Kedua, serikat pekerja

dibutuhkan sebagai motivator dalam membangun demokrasi, negosiator perundingan dan pelaku dalam menjaga kualitas kerja, seperti kondisi kerja serta syarat-syarat kerja (pengupahan, kesejahteraan, jaminan sosial, keselamatan dan kecelakaan kerja). Ketiga, serikat pekerja sebagai sarana komunikasi. Hal ini untuk mengoptimalkan peranan serikat pekerja yang berbeda dengan ketika organisasi belum terbentuk, di mana aspirasi individu kurang mendapat perhatian pengusaha. Keempat, peranan serikat pekerja untuk menciptakan ketenagakerjaan, serta menetralkan anasir dari luar lingkungan perusahaan yang bisa mengganggu stabilitas produksi.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Sehubungan hal tersebut, Mochtar Kusumaatmadja membentangkan konsep hukum hasil pemikiran aliran Sociological Jurisprudence⁷, bahwa hukum sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat mempunyai fungsi pokok, yakni : Pertama, sebagai sarana pengendalian sosial. Kedua, pembaharuan masyarakat. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan pelbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, merupakan syarat terwujudnya keberhasilan untuk

⁷ Mochtar Kusumaatmadja, 2006, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, (Bandung : Alumni), 2006, hlm. 19.

menggerakkan pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, hal ini sesuai dengan makna ketentuan Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni pemerintah sebagai wasit serta pelaku dalam melaksanakan pengawasan dan penindakan hukum, menetapkan kebijakan, serta memberikan pelayanan kepada para pihak dalam proses produksi barang dan/ atau jasa. Adapun peran pekerja/ serikat pekerja menjalankan kegiatan sesuai tanggung jawabnya, dan pengusaha menciptakan mitra kerja, memberikan kesejahteraan dan dilaksanakan secara proporsional, tanpa diskriminatif dan memenuhi rasa keadilan, selain mengembangkan usaha serta memperluas lapangan kerja.

Oleh sebab itulah peran serikat pekerja tidak dapat dipandang sebelah mata, eksistensinya telah teruji di pelbagai negara, seperti di Amerika pada tahun 1980-an bahwa peranannya dapat mempengaruhi perekonomian negara yang berdampak terhadap menurunnya hasil kompetisi dengan negara lain karena terlalu agresifnya serikat pekerja, dan bahkan mengganggu produktivitas nasional.

Serikat pekerja sebagai sarana perlindungan, aspirasi, sarana komunikasi, serta sarana untuk menciptakan ketenangan kerja dalam perusahaan. Dengan peran demikian dapat ikut mewarnai atmosfer yang semula kurang nyaman ke arah kondisi yang kondusif. Demikian pula kehadiran organisasi pengusaha (apindo) mempunyai makna yang signifikan dalam ikut menciptakan kesejukan dan kenyamanan bekerja.

C. KESIMPULAN

Peranan serikat pekerja dalam menyampaikan aspirasi, serta upaya memperjuangkan kesejahteraan kesehatan, keselamatan kerja mempunyai makna signifikan. Model negosiasi dalam upaya mencapai mufakat lebih diutamakan. Serikat pekerja tingkat cabang berperan

aktif sebagai pendampingan (*advokasi-stakeholders*) serta peran pemerintah selaku mediator memberi makna positif dalam rangka penegakan hukum, walaupun serikat pekerja menyadari adanya kendala maupun tantangan yang selalu menghadangnya. Namun demikian kontribusi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi dan peranan untuk membangun jalinan hubungan kerja yang kondusif serta proporsional memberi warna tersendiri dalam pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Z, Wahab A, Husni, cs. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada), 2004.
- , 2015, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta : Absolute Media), 2015.
- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan, Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika), 2014.
- Asshiddiqie J., *Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat*, Pusat Studi Hukum Tata Negara, (Jakarta : Fakultas Hukum, UI), 2002.
- Azhary. 1995. *Negara Hukum Indonesia*, (Jakarta : UI-Press) , 1995.
- Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya : Laksbang Pressindo), 2016.
- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada), 2004.
- Emirzon J., *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase)*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama), 2001.
- Hutagalung TH.. *Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang*

- Dasar 1945*, Disertasi, (Bandung : Fakultas Hukum Universitas Padjajaran), 1995.
- Ibrahim Indra. 2000. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia*, Workshop Sosialisasi Arbitrase Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Junaidi dkk. 2023, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Mafy Media Literasi Indonesia, Sumatera Barat
- Kjellberg. 1992. *From Confrontation : A Tale of Three Countries, Industrial Relation Under liberal Democracy*, Chapter 7 : 155-156.
- Kuwahara Mashiro Ken. 1982. *Worker Participation in Decisions Within Undertakings in Japan, Journal, Comparative Labor Law 5 (Winter)*, 1 : 59
- Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada), 2001.
- Munir. 1996. *Penggunaan Pengadilan Negeri Sebagai Lembaga Untuk Menyelesaikan Sengketa dalam Masyarakat*, Disertasi, (Surabaya : Univ. Airlangga, Pascasarjana, FH). 1996.
- Mochtar Kusumaatmadja, 2006, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, (Bandung : Alumni), 2006.
- Nasution BJ.. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : Mandar Maju), 2004.
- Osinbajo Y and Olukonyisola A. 1994. *Human Rights and Economic Development in Developing, The International Lawyer*
- Surya Perdana 2023, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Medan : UMSU Press), 2023.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- , Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*
- , Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*