

kumpulan majikan dengan serikat buruh, yang berhubungan dengan tidak adanya persesuaian perkara mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan.

Partisipasi karyawan dalam hubungan industrial dapat dilakukan secara langsung atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja/buruh. Sebab partisipasi karyawan juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan karyawan berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh konstitusi dan undang-undang.

Kehadiran serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dalam rangka peningkatan produksi dan produktifitas kerja.

Dengan dibentuknya serikat pekerja/buruh di perusahaan bertujuan untuk menjadikan sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja/buruh, agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri, apabila terjadi permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja, sehingga dengan adanya serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah merupakan partner terhadap pengusaha / majikan didalam membuat kesepakatan kerja bersama (KKB) yang memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan

dalam perjanjian kerja.

Sebagai pengurus serikat pekerja/buruh mempunyai beban dan tanggungjawab yang berat karena satu pihak mereka sebagai pekerja/buruh ditempat ia bekerja dilain pihak ia harus dapat membuktikan dirinya untuk kepentingan anggotanya beserta keluarganya, bahkan lebih menonjol dalam membaktikan dirinya pada perusahaan demi ke langsgungan perusahaan. Disilah seorang pengurus serikat pekerja/buruh harus dapat menerima kenyataan secara obyektif dan dapat melekat serta tanggap situasi yang ada disekitar perusahaan dimana ia bekerja. Mereka harus berani mengatakan mana yang salah dan mana yang benar walaupun akan merugikan atau tidak memuaskan anggotanya dalam kelancaran pelaksanaan tugas.

Salah satu prioritas utama adalah pembentukan pengurus unit kerja serikat pekerja seluruh Indonesia (PUK SPSI) dan untuk lebih memfungsionalkan pembentukan PUK SPSI memang bukan wawenang dan tanggungjawab Departemen Tenaga Kerja atau pengusaha. Karena pembentukannya dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Kewajiban pemerintah - Cq. Departemen Tenaga Kerja adalah menciptakan kondisi dan iklim yang baik, agar PUK SPSI dapat terbentuk dan berfungsi di perusahaan-perusahaan, untuk itu perlu di ketahui kesulitan-kesulitan dan menimbulkan keraguan dan menjadi kendala terbentuknya PUK-SPSI,

Dari pihak pekerja sendiri sering masih adanya trauma masa lampau, dimana organisasi pekerja ditunggangi oleh unsur politik seperti yang dialami SOBSI, PKI yang sekarang menjadi terlarang. Disamping itu masih ada pekerja merasa takut membentuk serikat pekerja, khawatir bila pihak pengusaha akan mencari-cari kesalahan yang dapat merugikan pekerja/buruh dan akhirnya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sedangkan dari pihak pengusaha masih banyak yang beranggapan serikat pekerja identik dengan sederetan tuntutan serta mobilisasi pekerja/buruh untuk menimbulkan keributan dan akan menghambat kelancaran proses produksi atau usaha. Dengan kata lain masih banyak pengusaha/majikan dan pekerja/buruh yang belum memahami peranan dan fungsi serikat pekerja.

Dalam rangka menciptakan iklim pembentukan PUK-SP SI, Departemen Tenaga Kerja perlu memberikan penyuluhan tentang keberadaan serikat pekerja/buruh pada para pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yaitu :

1. Serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi kanalisasi yaitu menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja/buruh kepada pengusaha/majikan. Sebaliknya serikat pekerja sebagai saluran informasi yang lebih efektif dari pengusaha/majikan kepada para pekerja/buruh.

2. Dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja/buruh, pengusaha/majikan dapat menghemat waktu yang sangat besar untuk menangani masalah-masalah ketenaga kerjaan/perburuhan dalam mengakomodasikan saran-saran mereka serta untuk membina para pekerja/buruh maupun dalam memberikan perintah-perintah dari pada melakukannya secara individu. Penyampai-an saran dari pekerja/buruh kepada pimpinan/majikan dan perintah dari pimpinan/majikan kepada para pekerja/buruh akan lebih efektif melalui serikat pekerja atau buruh sehingga dapat menyeleksi jenis tuntutan pekerja yang realistik dan logis.
3. Dalam management modern yang menekankan pendekatan hubungan antara manusia (human approach) diakui bahwa hubungan non formal dan semi formal lebih efektif untuk mendukung hubungan formal.
4. Serikat pekerja/buruh yang berfungsi dengan baik, akan menghindari masuknya anasir-anasir luar yang mengganggu kelancaran proses produksi dan ketenagakerjaan.

Dalam rangka menciptakan kehidupan yang demokratis, maka pekerja/buruh perlu diikutsertakan dalam pelaksanaan proses perusahaan guna mencapai produktivitas yang semakin meningkat. Keikutsertaan serikat pekerja / buruh tidak berarti hak wewenang pengusaha/majikan dikurangi .

Tujuan adanya serikat pekerja/buruh dalam perselisihan perburuhan/ketenaga kerjaan adalah untuk menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja/buruh kepada pengusaha/majikan. Sehingga akan terjalin informasi yang efektif dari pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh.

Dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja/buruh, pengusaha/majikan dapat menghemat waktu yang sangat besar untuk menangani masalah-masalah ketenaga kerjaan sehingga akan terjadi kesejahteraan yang selaras, serasi dan seimbang antara keduanya. Di pihak pengusaha manfaatnya adalah terwujudnya peningkatan produktivitas kerja secara stabil, sehingga produksi yang dihasilkan akan menjadi berkualitas.

Sedangkan manfaat difihak pekerja/buruh terlindunginya hak-hak mereka dari tindakan kesewenang-wenangan, perilaku yang tidak adil dan lain - lain. Dengan demikian ketenangan, kedamaian, serta semangat dalam melakukan kerja dapat terwujud dan pada akhirnya produk yang dihasilkan berkualitas dengan baik.

Islam sangat menganjurkan adanya kerjasama yang baik antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan hak-hak dan kewajiban masing - masing yang tentunya kerjasama tersebut didasarkan atas ajaran dan kaidah syara' dalam hukum Islam.

B. Analisa Dari Segi Pelaksanaannya

Gagasan untuk menyelesaikan perselisihan perburu - han secara aman dan manusiawi sungguh mulia. Tapi hal ini tidak mudah, masalahnya dapat didekati dengan pendekatan yang legalistis yang berarti melihat kembali asumsi-asumsi sosial dibalik peraturan perundang-undangan, yang mengatur proses penyelesaian perburuhan/ketenagakerjaan. Praktek-praktek pelaksanaan dari institusi juru damai Dep naker, P4D, dan P4P sudah termaktub dalam UU. No 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. (lihat pada uraian bab III).

Proses penyelesaian perselisihan perburuhan/ketena gakerjaan dengan ketentuan UU. No. 22/1957 dapat berlaku adil jika asumsi sosialnya dapat terpenuhi antara lain :

1. Suatu perselisihan perburuhan, para pekerja/buruh diwakili oleh serikat pekerja/buruh yang mandiri. Dimana pimpinannya dari, oleh dan untuk para pekerja/buruhhal ini sangat langka dijumpai dalam berbagai kasus perse- lisihan perburuhan. Para pekerja/buruh dipecat, karena hendak mendirikan serikat pekerja/buruh bahkan sering proses pendirian serikat buruh dicampuri, kalau tidak dihambat oleh management perusahaan.
2. Peranan Departemen Tenaga Kerja sebagai perantara atau mediator perselisihan perburuhan mengasumsikan bahwa pegawai tersebut dalam posisi netral dan obyektif. Da-

lam kenyataannya pegawai Departemen Tenaga Kerja tersebut sulit untuk tidak memihak pengusaha/majikan. Bahkan melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 342/1986 Pegawai Departemen Tenaga Kerja difungsikan sebagai pihak yang membela pengusaha dalam kasus pemogokan pekerja/buruh.

3. Tentang penggunaan petugas penyelesaian perselisihan - Daerah mengasumsikan bahwa di dalam P4D terjadi hubungan setara antara wakil pekerja/buruh, wakil pengusaha/majikan, wakil pemerintah. Dalam kenyataannya kesetaraan itu kurang sesuai, bahkan pihak pemerintah karena prioritas ekonominya cenderung memihak pengusaha / majikan.

Masalah perburuhan dalam Islam juga mendapat perhatian yang serius, karena masalah perburuhan adalah soko guru dalam perekonomian, maka perburuhan merupakan salah satu tulang punggung dalam mewujudkan kesejahteraan bangsa, khususnya pada negara-negara yang sedang berkembang termasuk didalamnya adalah bangsa Indonesia.

Sebagaimana diketahui dalam Islam masalah perburuhan dikenal dengan sebutan 'Ijarah', yaitu pemanfaatan tenaga manusia yang sebagai imbalan dari pekerjaannya dengan konsekwensi upah yang terjadi antara orang dengan orang atau kelompok dengan kelompok. Sementara dalam perburuhan pada umumnya yaitu orang atau sekelompok individu yang

dang tertentu, hanya saja menyangkut perselisihan dalam perburuhan umum berdasarkan pada Undang-Undang yang mengaturnya, tetapi dalam Islam penyelesaiannya berpedoman pada al-Qur'an dan al-Hadits. (lihat bab II hal).

Dengan demikian undang-undang perburuhan yang ada dalam Islam melebihi undang-undang pada umumnya, karena dalam hukum Islam perburuhan dan ketenagakerjaan lebih sempurna dan membahagiakan para pekerja/buruh, pengusaha atau majikan yang kesemuanya memperhatikan hak-hak dan kewajiban masing sehingga terjalin hubungan yang selaras serasi dan seimbang antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

C. Analisa Dari Segi Hukumnya

Hukum sebagai salah satu norma kehidupan manusia dalam bermasyarakat, menegakkan tata tertib dan dengan disertai sanksi hukumnya bermaksud dan memperkecil perselisihan-perselisihan itu. Apabila semua tunduk dan ta'at kepada hukum, ketentuan perundang-undangan, maka perselisihan-perselisihan dapat diperkecil.

Pelaksanaan hubungan kerja atau hubungan perburuhan diperlukan aturan untuk mencegah terjadinya perselisihan. Demikian pula dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang terjadi, dengan adanya suatu kendali maka masing-masing pihak akan dituntun pada suatu titik perte

muan yaitu perundingan atau musyawarah. Sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis penuh toleransi.

Indonesia adalah negara Hukum, maka konotasinya adalah undang-undang, dan dalam perselisihan perburuhan atau ketenagakerjaan ada undang-undang tertentu yang mengaturnya. Dalam penyelesaian perselisihan diatur oleh negara yang secara implisit terdapat dalam undang-undang nomor 22 tahun 1957 (lihat bab III).

Kendala utama dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang sesuai dengan harapan terutama disebabkan oleh :

1. Belum adanya pemahaman yang sangat baik menyangkut prosedur penyelesaiannya maupun penafsiran terhadap materi permasalahannya yang memang sangat kompleks dan luas;
2. Kondisi sosial politik masyarakat belum cukup memadai untuk melaksanakan hukum dan penegaannya dalam masyarakat;
3. Pengetahuan unsur yang terkait yang menyangkut praturunan perundang-undangan dan aspek-aspek yang terkait belum memadai se bagaimana yang diharapkan;
4. Organisasi ketenaga kerjaan/perburuhan yang ada belum berfungsi secara maksimal sebagaimana mestinya yaitu demokratis, aspiratif dan independen serta profesional.

