

Konflik antar serikat buruh (Suatu studi pada tiga perusahaan yang memiliki serikat buruh lebih dari satu)

Endang Rokhani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109511&lokasi=lokal>

Abstrak

Terbukanya ruang demokrasi dalam dunia peburuhan ditandai dengan diundangkannya Undang-undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi. Dengan adanya lebih dari satu serikat buruh, dapat muncul konflik antar SB. Tidak saja antara SB yang baru dengan SB yang lama akan tetapi juga antar SB yang lahir pada masa sesudah orde baru runtuh. Perbedaan-perbedaan dalam berbagai bidang misalnya strategi perjuangan, rekrutmen anggota, pola kepemimpinan dan idologl, ditambah dengan kemungkinan adanya-friksi yang terus menerus, dan dengan dimungkinkannya SB-SB ini berada dalam satu perusahaan, sehingga friksi tersebut pada tingkatan tertentu dapat berubah menjadi konflik. Meskipun telah ada undang-undang yang mengatur perselisihan antar SB, studi tentang konflik antar SB sangat menantang mengingat serikat buruh sebagai kekuatan politik masyarakat yang seharusnya dapat menjadi kekuatan yang satu dalam mengatasi masalah yang mereka hadapi.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan syarat-syarat kondisional yang mendorong timbulnya lebih dari satu SB dalam satu perusahaan. Mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya konflik antar SB. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendorong integrasi bagi SB dalam satu perusahaan. Menganalisis peranan pemerintah dalam konflik antar SB dikaitkan dengan hak kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh. Ditinjau dari jenisnya, studi ini termasuk penelitian kualitatif dengan spesifikasi studi kasus Karena yang akan diteliti dalam studi ini bersifat penyelidikan, maka yang diperlukan adalah kecukupan informasi untuk dianalisis. Yaitu berbagai persoalan yang mewarnai adanya konflik antar SB. Sedangkan komunitas yang akan menjadi perhatian adalah tiga perusahaan yang memiliki dua serikat buruh, yang berada di Kota dan Kabupaten Tangerang. Dalam hal ini dipilih adalah perusahaan yang sudah dipastikan mempunyai dua SB dengan pasangan yang cukup variatif. Kepastian ini diperoleh berdasarkan informasi awal yang dikumpulkan oleh penulis pada saat persiapan pembuatan proposal. Pada saat sudah ditetapkan tiga perusahaan yang akan diteliti, ketiga perusahaan adalah penghasil sepatu dengan label internasional yang cukup ternama yaitu Adidas, Nike dan Reebok. Adapun tiga perusahaan dan nama-nama SB yang dipilih adalah PT. Adis Dimension Industry footwear (ADF) produsen sepatu Nike, PT. Panarub Industry Ltd. produsen sepatu Adidas dan PT. Dong Joe Indonesia produsen sepatu Reebok. Ketiga perusahaan berlokasi di Kabupaten dan Kota Tangerang.

Dari studi ini disimpulkan bahwa a) Adanya lebih dari satu SB dalam satu perusahaan, selalu diawali adanya satu SB terlebih dahulu. Kemudian karena adanya faktor-faktor pendorong berdirinya SB maka terbentuk SB yang baru. b) Syarat-syarat kondisional terjadinya perubahan dari kelompok semu menjadi kelompok kepenglingan sebagaimana yang dikemukakan oleh Dahendorf, meliputi kondisi teknis organisasi, kondisi

politis organisasi dan kondisi sosial organisasi dapat dipenuhi oleh SB yang diteliti, disebabkan adanya perubahan secara politis di tingkat kenegaraan. Yaitu adanya kebebasan berserikat yang dijamin oleh undang-undang. c) Masing-masing SB berbeda dalam menyikapi konflik antar SB. Untuk dapat menurunkan intensitas konflik antar SB, peranan SB yang dominan dalam jumlah sangat penting dengan membangun komunikasi antar SB dan menjaga agar konflik tetap pada posisi yang fungsional. d) Perbedaan cara berhubungan sosial SB dalam satu perusahaan berpengaruh pada cara mengatasi konflik antar SB. Pada SB yang memiliki profil sosial yang sama, seperti di PT. ADF lebih dapat mengatasi konflik, jika dibandingkan dengan SB yang memiliki profil sosial yang berbeda seperti yang terjadi di PT. Panamb dan PT. Dong Joe. e) Konflik-konflik yang terjadi antar SB lebih pada konflik emosi dibanding konflik substansi. Dengan demikian, penyelesaian melalui jalur hukum tidak akan menyelesaikan masalah yang dihadapi. f) Sebagian pengurus SB mampu memanfaatkan konflik untuk membangun kinerja dalam intern organisasi, seperti yang terjadi pada SPN dan Perbupas di PT. Panarub. Konflik menyebabkan keduanya berusaha untuk bekerja maksimal guna mempertahankan jumlah anggota bagi SPN dan menambah jumlah anggota bagi Perbupas. Sedangkan yang terjadi di PT. ADF berusaha meredam konflik dengan cara mengajak kerja sama serikat buruh lainnya dengan cara yang maksimal. Demikian yang terjadi di PT. Dong Joe, konflik antar SB juga mendorong masing-masing serikat berusaha lebih baik. Dari sisi pengaruh antar serikat boleh dikatakan bahwa konflik antar SB yang terjadi pada ketiga perusahaan adalah konflik yang fungsional khususnya lagi yang terjadi di PT Adis Dimension Footwear (ADF). Akan tetapi tidak demikian halnya jika dilihat dari sisi manajemen mereka cukup kerepotan dalam menghadapi konflik yang terjadi antar serikat pekerja serikat buruh. g) Para pengurus SB di tingkat cabang dan tingkat nasional menganggap konflik antar SB di tingkat pabrik adalah persoalan para pengurus SB tingkat pabrik, sehingga tidak ada petunjuk khusus dari organisasi untuk menghadapi masalah ini. Walaupun ada keterlibatan para pimpinan serikat buruh hanya dalam bentuk nasihat jika telah terjadi konflik, dan tidak ada strategi khusus yang ditawarkan untuk mengatasi konflik yang terjadi. Sehingga kehadiran pimpinan serikat pekerja tingkat cabang kurang dirasakan manfaatnya khususnya yang dirasakan oleh SPN PT. Panarub sehingga lebih merasa yakin meminta bantuan penyelesaian pada pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang. i) Tahapan terjadinya konflik antar SB yang diteliti tidak melalui tahapan yang seperti terjadi pada konflik sosial yang lain, yang dapat meningkat pada krisis karena adanya tindak kekerasan dan pada akibat konflik. Akan tetapi hanya pada tahap I yaitu oposisi atau ketidakcocokan potensial dan tahap II yaitu konfrontasi. Namun demikian pola dan tahapan konflik antar SB tidak dapat ditetapkan secara ketat, mengingat kondisinya bisa terus bergerak dari tahap I meningkat menjadi tahap II dan dapat kembali menjadi tahap I. j) Penyelesaian konflik antar SB juga telah disiapkan peraturan perundangannya melalui Undang-Undang No. 2 tahun 2004. k) Peran pemerintah dalam di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten/Kota. Dalam persoalan konflik antar SB peran pemerintah diwujudkan dalam 4 fungsi yaitu sebagai pencatat, Pembina, pengawas dan penyidik. Peran-peran ini diatur dalam tiga Undang-undang yaitu Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang SPISB, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) l) Sikap manajemen pada umumnya sangat berhati-hati dalam memperlakukan dua SB di perusahaannya. Mengingat ke tiga perusahaan memproduksi sepatu dengan merk internasional yaitu Nike, Reebok dan Adidas, sehingga mereka harus menjaga reputasinya agar tidak dianggap menentang kebebasan berserikat (terkait dengan isu HAM), di sisi lainnya mereka harus menjaga suasana ketenangan berusaha sebagai jaminan bagi partner bisnis mereka. Sehingga para manajemen

perusahaan yang diteliti, bertindak sebagai fasilitator/mediator dalam setiap konflik antar SB yang terjadi di perusahaannya. m) meskipun konflik-konflik yang terjadi antar SB dengan intensitas yang tinggi, seperti terjadi di PT. Panarub dan PT. Dong Joe, namun potensiai integrasi antar SB tetap ada mengingat faktor-faktor pendorong terjadinya konflik adalah bukan suatu yang sangat prinsip seperti ideologi atau perbedaan tujuan, akan tetapi lebih pada masalah perbedaan pendapat, perbedaan pandangan, ketidaksesuaian pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerjasama, adanya usaha mendominasi dan tidak taat pada tata tertib dan peraturan kerja organisasi.