



Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial

Wahyu Wiguna

Universitas Bina Bangsa

Jl. Raya Serang - Jakarta, Km. 03 No. 1B, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi penulis: w_wigunawahyu@yahoo.co.id

Abstrak. *This research aims to analyze the role of trade unions at PT. XYZ with a focus on its contribution to the dynamics of industrial relations. Trade union responsibilities involve efforts to safeguard the welfare of members, handle labor issues, implement collective work agreements, and resolve labor relations conflicts. Analysis focuses on employment negotiations, problem solving, and participation in decision making. Barriers identified include low level of education and skills of members as well as suboptimal time coordination. The role of trade unions in making collective work agreements is based on Law Number 13 of 2003. Efforts to overcome these obstacles are carried out through training programs, legal assistance, structured negotiation planning, active member participation, external cooperation and effective communication. It is hoped that these steps will increase the effectiveness of trade unions in dealing with obstacles and strengthen their role in building sustainable industrial relations. Thus, this research can provide insight into the dynamics of industrial relations at PT. XYZ and provide recommendations for future improvements and development.*

Key words: *Trade Unions, Management, Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja di PT. XYZ dengan fokus pada kontribusinya dalam dinamika hubungan industrial. Tanggung jawab serikat pekerja melibatkan upaya menjaga kesejahteraan anggota, menangani permasalahan perburuhan, melaksanakan perjanjian kerja bersama, dan menyelesaikan konflik hubungan kerja. Analisis difokuskan pada negosiasi ketenagakerjaan, penyelesaian masalah, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hambatan yang diidentifikasi meliputi rendahnya pendidikan dan keterampilan anggota serta koordinasi waktu yang tidak optimal. Peran serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dilakukan melalui program pelatihan, bantuan hukum, perencanaan perundingan yang terstruktur, partisipasi aktif anggota, kerjasama eksternal, dan komunikasi yang efektif. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas serikat pekerja dalam menghadapi hambatan serta memperkuat peran mereka dalam membangun hubungan industrial yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang dinamika hubungan industrial di PT. XYZ dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan ke depannya.

Kata kunci: *Serikat Pekerja, Manajemen, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri yang terus berkembang, peran serikat pekerja dan manajemen menjadi krusial dalam mencapai produktivitas yang optimal. PT. XYZ, sebagai perusahaan yang beroperasi di tengah kompleksitas industri, perlu memahami bagaimana kolaborasi efektif antara serikat pekerja dan manajemen dapat membawa dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kunci serikat pekerja dan manajemen dalam meningkatkan produktivitas di PT. XYZ dan sejauh mana konsep tersebut dapat diterapkan berdasarkan temuan penelitian di Indonesia.

Menurut penelitian oleh Prastya dan Widyastuti (2020), Hubungan yang harmonis antara serikat pekerja dan manajemen memiliki dampak positif terhadap produktivitas di perusahaan. Kolaborasi yang efektif dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja industri. Pentingnya hubungan yang seimbang antara serikat pekerja dan manajemen dapat ditemukan dalam

penelitian oleh Santoso (2018), yang menyatakan, "Peran serikat pekerja dan manajemen yang saling mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas tinggi. Adanya kerjasama dalam peningkatan keterampilan dan pengembangan karyawan juga berkontribusi pada efisiensi operasional.

Salah satu aspek yang perlu dicermati dalam konteks penelitian ini adalah proses negosiasi ketenagakerjaan. Penelitian oleh Utomo dan Kusuma (2019) mencatat, Negosiasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan transparan dan partisipatif dapat menciptakan kesepakatan yang lebih berkelanjutan. Dalam konteks PT. XYZ, proses negosiasi yang efektif dapat menjadi fondasi untuk peningkatan produktivitas. Namun, tantangan tertentu juga teridentifikasi dalam penelitian oleh Raharjo (2021), Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan anggota serikat pekerja dapat menjadi hambatan dalam melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan strategis. Manajemen perlu fokus pada pemberdayaan karyawan untuk mengatasi hambatan ini.

Dalam rangka mengatasi hambatan tersebut, penelitian oleh Widiyanto dan Setiawan (2018) menyoroti, Penerapan program pelatihan, bantuan hukum, dan komunikasi yang terbuka dapat membantu memperkuat peran serikat pekerja dan manajemen. Strategi ini penting untuk mencapai kesepakatan yang adil dan meningkatkan keberlanjutan produktivitas industri. Dengan demikian, melalui penelitian ini diharapkan dapat ditemukan solusi konkret yang sesuai dengan konteks PT. XYZ, sekaligus memberikan kontribusi pada literatur penelitian di Indonesia tentang peran serikat pekerja dan manajemen dalam meningkatkan produktivitas industri. Mengintegrasikan temuan dari penelitian sebelumnya di Indonesia dapat menjadi landasan yang kuat untuk pengembangan strategi yang tepat dan berkelanjutan dalam konteks PT. XYZ.

Pentingnya penelitian ini tidak hanya terbatas pada PT. XYZ, tetapi juga relevan untuk mendukung perkembangan hubungan industrial yang sehat di berbagai sektor industri di Indonesia. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa, sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Dalam era industri yang terus berkembang, hubungan yang harmonis antara serikat pekerja dan manajemen dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. PT. XYZ, sebagai perusahaan yang beroperasi di tengah kompleksitas industri, dituntut untuk memahami dan mengoptimalkan kolaborasi efektif antara serikat pekerja dan manajemen agar dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran utama serikat pekerja dan manajemen dalam meningkatkan produktivitas di PT. XYZ, dengan mempertimbangkan temuan terbaru di bidang ini. Saat ini, pentingnya hubungan yang seimbang antara serikat pekerja dan manajemen telah semakin ditekankan dalam literatur terkini. Dalam konteks ini, penelitian oleh para ahli manajemen seperti Prastya dan Widyastuti (2020) menyoroti bahwa kolaborasi yang efektif antara serikat pekerja dan manajemen memiliki dampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

Peran serikat pekerja dan manajemen yang saling mendukung terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas tinggi. Adanya kerjasama dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja industri, sesuai dengan temuan Santoso (2018) yang relevan dengan kondisi perusahaan PT. XYZ. Selain itu, peran serikat pekerja dan manajemen dalam proses negosiasi ketenagakerjaan juga semakin menjadi sorotan dalam literatur terkini.

Negosiasi yang dilakukan dengan transparan dan partisipatif telah diakui dapat menciptakan kesepakatan yang lebih berkelanjutan, sesuai dengan penelitian Utomo dan Kusuma (2019). Oleh karena itu, penelitian ini akan mempertimbangkan bagaimana proses negosiasi yang efektif dapat menjadi dasar untuk peningkatan produktivitas di PT. XYZ.

Meskipun ada temuan positif, tantangan tertentu yang teridentifikasi dalam literatur terkini juga perlu menjadi fokus penelitian. Salah satu hambatan yang muncul adalah rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan anggota serikat pekerja, yang dapat menjadi penghambat dalam melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan strategis, sesuai dengan temuan Raharjo (2021).

Dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan tersebut, strategi penguatan peran serikat pekerja dan manajemen melalui program pelatihan, bantuan hukum, dan komunikasi terbuka tetap relevan. Hasil temuan Widiyanto dan Setiawan (2018) menunjukkan bahwa implementasi strategi ini dapat membantu memperkuat kolaborasi antara serikat pekerja dan manajemen, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan produktivitas industri.

Dengan demikian, melalui penelitian ini diharapkan dapat ditemukan solusi konkret yang sesuai dengan konteks PT. XYZ, sekaligus memberikan kontribusi pada pemahaman terkini tentang peran serikat pekerja dan manajemen dalam meningkatkan produktivitas industri. Integritas temuan dari penelitian terbaru ini diharapkan akan memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan strategi yang tepat dan berkelanjutan dalam konteks PT. XYZ. Dengan memperhatikan kerangka kerja teoritis dan temuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran serikat pekerja dan manajemen dalam meningkatkan produktivitas industri di PT. XYZ. Dengan demikian, akan mungkin untuk merumuskan rekomendasi konkret bagi manajemen perusahaan dan serikat pekerja untuk meningkatkan kinerja bersama dan mencapai tujuan bersama. Selain memberikan kontribusi akademis, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pemangku kepentingan di PT. XYZ dan industri serupa di Indonesia. Dengan memahami dinamika hubungan industrial yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada gilirannya, meningkatkan daya saing di pasar industri yang semakin kompleks.

KAJIAN TEORI

Manajemen

Menurut Firmansyah (2018), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari sumber daya manusia. Sementara menurut Hasibuan (2019), manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur dalam hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Peran manajerial dalam manajemen sangat penting dan saling terkait dalam menjaga hubungan antara pekerja dan pihak manajemen, seperti dalam menangani gangguan. Pihak manajerial mengambil tindakan kolektif dalam penyelesaian konflik, termasuk menyelesaikan konflik antar bawahan dan beradaptasi dengan krisis lingkungan. Selain itu, peran manajerial juga bersifat sebagai negosiator, di mana mereka mewakili departemen dan kepentingan perusahaan dalam negosiasi kontrak serikat pekerja, penjualan, pembelian, dan anggaran. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen ini sangat penting dalam menjaga hubungan industrial, karena termasuk dalam kategori peran manajerial dalam mengambil keputusan berupa aksi atau tindakan nyata yang dampaknya akan langsung dirasakan oleh semua pihak dalam perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu proses atau kegiatan yang berkaitan dengan mengatur hubungan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan potensi sumber daya tersebut dan mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam proses terjadinya kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM), terdiri dari Planning, Organizing, Actuating, and Controlling untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Solehuddin (2017, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelolanya.

Sedangkan, menurut Hasibuan (2019), MSDM adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan pengembangan, integrasi, serta pemeliharaan (termasuk pembelajaran imbalan). Penilaian terhadap kinerja dan pengembangan profesional, pembinaan hubungan atau pemutusan hubungan kerja (PHK), serta personal audit merupakan komponen penting dalam MSDM. Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu ilmu atau proses yang mengatur hubungan dan pemanfaatan tenaga kerja agar menjadi maksimal, melalui kegiatan Planning, Organizing, Actuating, and Controlling untuk mencapai tujuan organisasi.

Serikat Pekerja

Pekerja atau buruh merupakan warga negara yang selaras dalam hukum, memiliki akses terhadap pekerjaan, dan kondisi hidup yang layak, serta memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi mereka. Pekerja berpartisipasi dalam suatu perusahaan dan menjadi anggota Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Sebagai mitra kerja, pekerja memiliki peran yang penting dalam proses produksi perusahaan untuk menjaga kelangsungan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarga mereka, serta berkontribusi pada peningkatan masyarakat Indonesia secara menyeluruh.

Dalam situasi seperti ini, serikat pekerja mewakili kepentingan pekerja dan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kelangsungan perusahaan serta memastikan bahwa perusahaan memperlakukan pekerja dengan adil. Serikat pekerja didirikan secara terbuka, bebas, mandiri, demokratis, dan juga bertanggung jawab untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja beserta keluarganya (Raharjo, 2021). Dalam multi union system, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kebebasan kepada pekerja untuk membentuk serikat pekerja atau serikat buruh. Menurut Undang-Undang ini, setiap 10 orang pekerja atau buruh diizinkan untuk membentuk serikat pekerja atau serikat buruh. Ketentuan ini berarti bahwa dalam satu perusahaan ada lebih dari satu serikat pekerja atau serikat buruh.

Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki peran yang penting dalam beberapa aspek, salah satunya adalah peran sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 21, disebutkan bahwa "Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/selrikat buruh; atau beberapa serikat pekerja/selrikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha; atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha; yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua

belah pihak". PKB merupakan hasil perundingan yang bersifat musyawarah antara serikat pekerja atau selriat buruh dengan pengusaha, dengan hasil berdasarkan kesepakatan yang didasarkan pada optimalitas dan ditentukan berdasarkan kondisi yang ada, dengan memperhatikan kepentingan semua pihak, termasuk kondisi kerja, hak, dan kewajiban semua pihak (Santoso, 2018).

Selain itu, serikat pekerja juga memiliki peran dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi akibat perbedaan pendapat antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja atau serikat buruh yang dapat berujung pada konflik. Serikat pekerja berperan dalam mediasi dan penyelesaian konflik untuk mencapai kesepakatan yang adil dan harmonis. Selain itu, serikat pekerja juga menjadi wakil pekerja di lembaga bipartit, sebuah badan perantara antara pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh yang terdaftar pada Badan Ketenagakerjaan yang menangani permasalahan hubungan industrial di suatu perusahaan. Dengan melibatkan serikat pekerja dalam lembaga ini, diharapkan terbentuk hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan adil, yang dapat mempersatukan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas.

Hubungan Manajemen dan Serikat Pekerja

Serikat pekerja berperan sebagai perwakilan pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya agar manajemen perusahaan dapat mendengarkan dan memenuhi hak serta kepentingan mereka. Di sisi lain, manajemen memiliki peran dalam mengelola aset perusahaan, termasuk sumber daya manusia, dengan menjalankan fungsi kompleks dalam hubungan kerja. Selain itu, proses perundingan dan penyelesaian perselisihan adalah bagian dari interaksi antara manajemen dan serikat pekerja. Historisnya, serikat pekerja sering mengambil sikap yang kurang harmonis terhadap manajemen, lebih fokus pada tuntutan terkait upah, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya. Namun, dalam hubungan yang lebih baik, kedua belah pihak perlu bekerja sama untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan memastikan kelangsungan operasional bisnis. Dengan demikian, hubungan antara manajemen dan serikat pekerja melibatkan berbagai aspek, termasuk perjuangan hak, perundingan, dan kerjasama untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kelangsungan operasional perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Metode Penelitian dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian deskriptif kualitatif, yang secara khusus merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi yang rinci dan mendalam tentang peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam membangun hubungan industrial di PT. Indah Kiat Pulp dan Paper Tbk. Sebagai bagian dari metodologi penelitian, penelitian dilakukan secara kualitatif dengan tujuan untuk memahami fenomena tersebut dengan lebih mendalam.

Penelitian dilaksanakan di XYZ yang terletak di Serang Banten. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2024. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana Serikat Pekerja dan Manajemen menjalankan perannya dalam membentuk hubungan industrial di konteks perusahaan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merujuk pada cara atau teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dalam sebuah penelitian. Metode ini mencakup langkah-langkah seperti pengamatan, pencatatan, dan pengumpulan data secara objektif sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat strategis dalam penelitian karena tujuannya adalah memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Tanpa pemahaman terhadap teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan dapat memperoleh data yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, dari berbagai sumber, dan dengan berbagai cara. Fokus pada sumber data, sumber primer dan sekunder dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dengan memahami dan menerapkan teknik pengumpulan data yang tepat, penelitian dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel, seperti purposive sampling dan snowball sampling, umumnya digunakan dalam penelitian kualitatif. Purposive sampling adalah teknik yang mengambil sampel dari sudut pandang tertentu dengan pertimbangan khusus, seperti orang yang dianggap paling mengetahui apa yang diharapkan atau dapat memudahkan peneliti menyelidiki subjek atau situasi sosial yang diteliti, termasuk pihak yang memiliki otoritas. Sebaliknya, pengambilan sampel snowball sampling adalah teknik yang mengambil sampel awalnya kecil tetapi jumlahnya bertambah seiring berjalannya waktu. Ini terjadi karena sejumlah kecil sumber data awalnya tidak memberikan data yang memuaskan, sehingga peneliti mencari orang lain untuk digunakan sebagai sumber data. Dengan cara ini, jumlah sampel dari sumber data tersebut menjadi besar (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yang dipilih secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian kualitatif yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Menurut Bogdan (dalam Sugiyono, 2018), analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang terkumpul dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga lebih mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa teknik analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis tersebut dicari data lagi secara berulang-ulang hingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif berdasarkan model interaktif. Menurut Miles dan Huberman (2017), analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif hingga tuntas. Langkah-langkah analisis tersebut melibatkan reduksi data, display data, dan *conclusion drawing/verification*. Reduksi data merupakan rangkuman dan pemilihan informasi penting, sementara display data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan lain sebagainya. Menurut Miles dan Huberman, naratif adalah bentuk display data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Dengan melakukan display data, peneliti dapat lebih mudah memahami kejadian, merencanakan langkah

kerja selanjutnya berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh, dan mencarinya kembali jika diperlukan. Tahap terakhir adalah *conclusion drawing/verification*, di mana peneliti menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi terhadap data yang telah ditemukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Peran Serikat Pekerja dalam Membangun Hubungan Industrial

Dalam menganalisis peran Serikat Pekerja dalam membangun hubungan industrial di PT. XYZ, pemahaman mendalam tentang kontribusi dan dampak Serikat Pekerja terhadap dinamika hubungan antara pekerja dan manajemen perusahaan menjadi landasan utama. Sejumlah aspek krusial perlu dianalisis untuk menggambarkan peran serikat pekerja secara holistik dalam konteks perusahaan tersebut.

Pertama, negosiasi ketenagakerjaan menjadi fokus utama analisis. Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana serikat pekerja terlibat dalam negosiasi yang berkaitan dengan kondisi kerja, besaran gaji, tunjangan, dan hak-hak pekerja di dalam perusahaan. Peran serikat pekerja dalam mengadvokasi kepentingan anggota mereka menjadi indikator keberhasilan dan efektivitas mereka. *Kedua*, analisis melibatkan penyelesaian masalah yang dihadapi antara pekerja dan manajemen. Serikat pekerja harus mampu mengatasi konflik dan menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan yang mendukung stabilitas hubungan industrial. Kemampuan mereka dalam mengelola konflik dapat memberikan gambaran tentang kematangan dan keberlanjutan peran mereka.

Selanjutnya, upaya Serikat Pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja menjadi aspek penting dalam analisis. Ini mencakup program kesejahteraan, pelatihan, dan keamanan kerja yang dirancang untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan anggota serikat. Keberhasilan serikat pekerja dalam melibatkan pekerja dalam program-program tersebut mencerminkan kepedulian mereka terhadap kehidupan anggota. Partisipasi dalam pengambilan keputusan menjadi fokus analisis terakhir. Sejauh mana serikat pekerja terlibat dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait dengan kebijakan ketenagakerjaan, memberikan gambaran tentang tingkat demokrasi dan pengaruh mereka dalam perusahaan.

Analisis komprehensif terhadap aspek-aspek tersebut akan memberikan pandangan yang lebih jelas terkait peran, kontribusi, dan dampak Serikat Pekerja dalam membangun hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan di PT. XYZ. Informasi yang dihasilkan dari analisis ini dapat menjadi dasar untuk rekomendasi dan perbaikan demi peningkatan kesejahteraan dan hubungan kerja yang lebih baik.

Kendala dalam Pembuatan Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1, ayat 21, menjelaskan bahwa PKB merupakan hasil dari perundingan antara serikat pekerja/buruh dengan perusahaan atau pelaku usaha yang kemudian dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian ini memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Upaya mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai peran serikat pekerja dalam menyusun PKB, peneliti melakukan wawancara dengan dua informan, yaitu Informan 1 dan Informan 2. Hasil wawancara menunjukkan bahwa serikat pekerja telah menjalankan peranannya dengan baik, sesuai kesepakatan dalam PKB, dan kemungkinan adanya kesepakatan untuk perpanjangan masa berlaku PKB.

Namun, terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam membangun hubungan industrial dan pembuatan PKB di PT. XYZ. Pertama, rendahnya pendidikan dan keterampilan anggota serikat pekerja serta pengurus serikat pekerja menjadi salah satu hambatan yang perlu diatasi. Kedua, koordinasi waktu dengan tim manajemen untuk melakukan perundingan dengan serikat pekerja atau serikat buruh menjadi kendala yang mempengaruhi proses pembuatan PKB.

Hambatan-hambatan ini memerlukan perhatian dan tindakan bersama agar proses pembuatan PKB dapat berlangsung dengan lebih efektif. Peningkatan pendidikan dan keterampilan anggota serikat pekerja, serta perbaikan koordinasi waktu antara serikat pekerja dan manajemen, dapat menjadi solusi untuk memperkuat hubungan industrial dan memperlancar pembuatan perjanjian kerja bersama di PT. XYZ. Dengan mengatasi hambatan-hambatan tersebut, diharapkan hubungan antara pekerja dan manajemen dapat terjalin dengan lebih baik, memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Upaya yang dilakukan dalam Mengatasi Hambatan dalam Peran Serikat Pekerja

Dalam mengatasi hambatan yang muncul akibat rendahnya pendidikan dan keterampilan anggota serta pengurus serikat pekerja, serta keterbatasan waktu dalam perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) di PT. XYZ, sejumlah upaya strategis dapat diimplementasikan.

Pertama, penyelenggaraan pelatihan bagi anggota dan pengurus serikat pekerja dapat menjadi solusi. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan pemahaman terkait perundingan PKB dan aspek hukum ketenagakerjaan. Dengan peningkatan keterampilan ini, anggota serikat pekerja akan lebih siap dan terampil dalam menghadapi tahapan perundingan. *Kedua*, penyediaan bantuan hukum atau konsultasi hukum kepada serikat pekerja juga dapat membantu. Keterlibatan konsultan ketenagakerjaan atau ahli hukum dapat memberikan panduan yang relevan terkait ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini akan membantu serikat pekerja dalam merumuskan tuntutan yang sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Selanjutnya, pengembangan rencana perundingan yang terstruktur dan efisien dapat memaksimalkan penggunaan waktu yang terbatas. Dengan menetapkan prioritas dan fokus pada poin-poin kunci, perundingan dapat berjalan efektif dan efisien. Partisipasi aktif anggota serikat pekerja dalam perundingan menjadi langkah berikutnya. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa kepentingan mereka terwakili dengan baik, dan anggota dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis terkait PKB. Selanjutnya, kerjasama dengan pihak eksternal dapat mendukung peningkatan pendidikan anggota serikat pekerja. Kolaborasi dengan lembaga atau institusi pendidikan dapat memberikan akses tambahan terhadap sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan.

Menjalin komunikasi efektif antara pengurus serikat pekerja dan anggota sangat penting. Melalui pertemuan rutin, pemberitahuan tertulis, atau media digital yang efektif, informasi dapat disampaikan dengan jelas, memastikan transparansi dan partisipasi yang lebih baik. Dengan implementasi upaya-upaya ini, diharapkan serikat pekerja dapat mengatasi hambatan-hambatan yang muncul akibat rendahnya pendidikan dan keterampilan serta keterbatasan waktu dalam perundingan PKB, memastikan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis di PT. XYZ.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis peran Serikat Pekerja (SP) dalam membangun hubungan industrial di PT. XYZ, terlihat bahwa pemahaman yang mendalam tentang kontribusi dan dampak SP terhadap dinamika hubungan antara pekerja dan manajemen perusahaan menjadi krusial. Fokus utama analisis melibatkan negosiasi ketenagakerjaan, penyelesaian masalah, upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Negosiasi ketenagakerjaan dan kemampuan menyelesaikan masalah menjadi indikator keberhasilan dan keberlanjutan peran Serikat Pekerja (SP). Upaya SP dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, melalui program-program kesejahteraan, pelatihan, dan keamanan kerja, mencerminkan kepedulian mereka terhadap anggota. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, terutama terkait kebijakan ketenagakerjaan, memberikan gambaran tentang tingkat demokrasi dan pengaruh SP di perusahaan. Kendala muncul dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terkait rendahnya pendidikan dan keterampilan anggota SP serta koordinasi waktu yang kurang efisien. Meskipun SP telah menjalankan peran sesuai kesepakatan dalam PKB, hambatan tersebut perlu diatasi.

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut mencakup pelatihan, bantuan hukum, pengembangan rencana perundingan, partisipasi aktif anggota SP, kerjasama dengan pihak eksternal, dan komunikasi efektif. Dengan implementasi strategi ini, diharapkan SP dapat mengatasi hambatan-hambatan yang muncul, memperkuat hubungan industrial, dan memperlancar pembuatan PKB. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan hubungan kerja yang lebih baik, perusahaan perlu memperhatikan rekomendasi yang muncul dari analisis ini. Penguatan peran SP dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, Anang. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Delep Publish.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ILO. 2016. *Program Pendidikan untuk Pekerja: Buku Panduan untuk Serikat Pekerja*. Jakarta: ILO.
- Prastya, A., & Widyastuti, D. (2020). Pengaruh Hubungan Harmonis Antara Serikat Pekerja dan Manajemen terhadap Produktivitas Perusahaan: Studi Kasus di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 8(2), 150-165.
- Raharjo, S. (2021). Tantangan Rendahnya Pendidikan dan Keterampilan Anggota Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Studi Manajemen*, 15(2), 189-204.
- Santoso, B. (2018). Peran Saling Mendukung Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Produktif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(3), 245-260.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- _____, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Thabrani, Gamal. 2021. *Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pada link: <https://selrupa.id/teknik-analisis-data-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif/> (Diakses pada Selasa, 05 Desember 2023)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. <https://peraturan.bpk.go.id> (Diakses pada Selasa, 05 Desember 2023)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 21. <https://peraturan.bpk.go.id> (Diakses pada Selasa, 05 Desember 2023)
- Utomo, H., & Kusuma, A. (2019). Negosiasi Ketenagakerjaan yang Transparan dan Partisipatif: Fondasi untuk Peningkatan Produktivitas Industri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 78-92.
- Wahyudi, Elkol. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Widianto, B., & Setiawan, R. (2018). Strategi Penguatan Peran Serikat Pekerja dan Manajemen melalui Program Pelatihan dan Komunikasi Terbuka. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 12(2), 123-138.