menyebabkan kesadaran pekerja akan cara berserikat, dan kesadaran memperjuangkan hak-hak pekerja seakan-akan ditidurkan. Seiring berjalannya waktu, perlahan-lahan pekerja mulai paham tentang hak-haknya setelah banyaknya bermunculan serikat-serikat pekerja di luar perusahaan. Para pekerja mulai sadar akan hak-hak yang harus mereka perjuangkan.

> ³6HODPD rLya, kita MDXXdur dengan tanpa pengetahuan organisasi yang benar. Bagaimana caranya berunding yang benar, caranya mogok itu gimana. Jadi ya kita ngga ngerti gimana cara memperjuangkan hak-hak kita. Kita terima aja apa yang dikasih perusahaan. Nah, sekarang kita sudah mulai menjalankan untuk menyadarkan pekerja baru sekitar 4 tahun LQL NLWD SDKDP EDJDLPDQ[104] EHURUJDQLVDVL \DQJ EDLN´

Kemudian, setelah Dani turun dari jabatannya, kini kembali muncul ketua baru yakni Nica[105]. Gaya kepemimpinan Nica yang keras (berani), cukup membawa perubahan untuk pekerja. Nica dulunya merupakan anggota dan struktur kepengurusan serikat pada era kepemimpinan sebelumnya. Nica hanya memimpin para pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur selama ± 3 tahun (2012-2015), sebelum akhirnya ia pensiun. Lain halnya dari kepemimpinan sebelumnya, Nica membangun serikat pekerja yang pro pekerja. Kesadaran pekerja mulai muncul. Peran serikat pekerja pada saat itu tergolong aktif. Peran serikat pekerja yang aktif akhirnya, mampu membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Masa kerja Nica yang habis membuat munculnya ketua yang baru yakni Zain[106]. Sama halnya dengan Nica, Zain juga sebelumnya pernah menjadi anggota

---

[104] Kutipan wawancara dengan Pak Ahmad Syahidi, Sekertaris Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 12 September 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.
[105] Nama Samaran
[106] Ibid.,

dalam struktur kepengurusan serikat pekerja. Ia menjadi sekretaris masa kepengurusan Nica. Sehingga, ketika Nica pensiun, Zain jabatannya menjadi ketua serikat pekerja. Peran serikat pekerja pada era kepemimpinan Zain juga tergolong aktif. Banyak kegiatan yang dilakukan oleh serikat pekerja untuk menambah pengetahuan para pekerja mengenai berserikat atau berorganisasi yang baik, bagaimana melakukan perundingan yang benar, serta bagaimana melakukan pemogokan

Skema II .1. Gaya Kepemimpinan PUK SP RTMM SPSI PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2016.

Pada era kepemimpinan Nica di tahun 2012, Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur terdaftar sebagai serikat pekerja secara sah di instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan. Serikat Buruh PT. Indofood CBP Sukses

Makmur akhirnya terdaftar sebagai serikat pekerja yang tergolong ke dalam SP RTMM (Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman). Hal ini dikarenakan PT. Indofood merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang makanan minuman. Pada tanggal 11 Maret 2013 serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur terdaftar dengan Nomor Bukti Pencatatan Depnakertrans 433. Selain terdaftar di Depnakertrans, serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur juga terdaftar di Ditjen HAK I Depkumham RI dengan No. C0020099.01.13

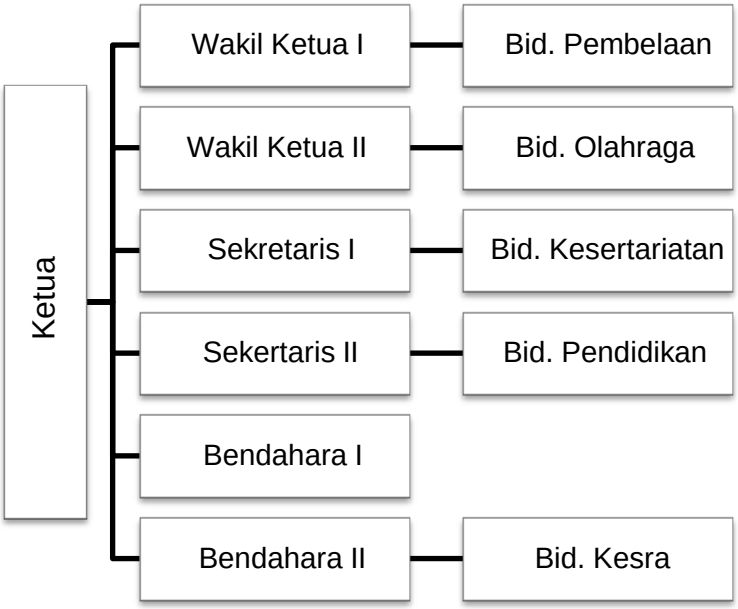
Gambar II .1. Lambang Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tebakau, Makanan, dan Minuman (FSP RTMM SPSI)

Sumber: Google Pictures, 2015.

Setelah terdaftar di instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan, serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur dikenalkan keberdaannya pada perusahaan. Sehingga status keberadaan serikat pekerja diakui oleh perusahaan. Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur tergabung ke dalam Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman SPSI (FSP RTMM-SPSI).

Serikat Pekerja ini merupakan serikat pekerja di tingkat perusahaan atau sering disebut PUK (Pimpinan Unit Kerja). Tergabungnya PT. Indofood Sukses Makmur ke dalam Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman dikarenakan PT. Indofood Sukses Makmur merupakan produsen berbagai jenis makanan dan Minuman.

Skema II .2. Struktur PUK. SP. RTMM-SPSI PT. Indofood CBP Sukses Makmur



Sumber: Hasil Wawancara, September 2015

Berdasarkan skema II.2, dapat dilihat struktur serikat pekerja di PT. Indofood. Hampir sama dengan struktur organisasi pada umumnya, struktur serikat pekerja ini memiliki ketua yang membawahi beberapa sub struktur, seperti wakil ketua, sekretaris, dan bendahara. Masing-masing sub struktur tersebut membawahi beberapa bidang yang ada di serikat pekerja tersebut, di antaranya bidang pembelaan, bidang

olahraga, bidang kesertariatan, bidang pendidikan, serta bidang kesra.-Masing bidang diwakili oleh koordinator.Pembentukan struktur kepengurusan ini diatur dalam AD/ART.

D. Peranan Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur

Visi dari serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur adalah mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja atau anggotanya. Tentunya, untuk mewujudkan visi tersebut, serikat pekerja harus berperan secara aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk mencapai kesejahteraan. Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki peranan yang sama dengan serikat pekerja di perusahaan lainnya. Serikat Pekerja dalam pelaksanaannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungan industrial.

Peranan dan fungsi Serikat Pekerja sesuai pasal 4 ayat 2 UU. No. 21 Tahun 2000 adalah sebagai berikut:

1. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku;
6. sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan serikat pekerja, fungsi serikat pekerja antara lain sebagai berikut:

1. sebagai penyalur aspirasi kolektif anggota dalam upaya perlindungan dan keselamatan kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja;
2. sebagai penasehat di bidang ketenagakerjaan bagi anggota yang memerlukannya;
3. sebagai motivator usaha peningkatan disiplin, tata tertib dan peningkatan produktifitas kerja dan partisipasi kerja anggotanya; serta
4. sebagai unsur pemelihara dan pemantap ketenangan usaha dan ketenangan kerja di Perusahaan.

Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur yang tergabung ke dalam Federasi Serikat Pekerja RTMM SPSI ini berfungsi sebagai wadah dan wahana pembinaan pekerja Indonesia untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kualitas disiplin, etos kerja, serta produktivitas kerja. Organisasi ini juga berfungsi sebagai pelindung, pembela hak dan kepentingan pekerja. Selain itu, sebagai wahana meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya; sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam ikut serta menyukseskan program pembangunan nasional, khususnya sektor ekonomi dan sosial pembangunan.

Organisasi ini juga memiliki tujuan, di antaranya adalah (1) turut serta secara aktif dalam mengisi dan mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945 khususnya pengisian terhadap jiwa pasal 27, 28, dan 33 UUD 1945 bagi kaum pekerja dan rakyat Indonesia pada umumnya; (2) mengamalkan Pancasila serta terlaksananya UUD 1945 di dalam seluruh kehidupan bangsa dan negara menuju tercapainya masyarakat adil dan makmur material maupun spiritual; (3) terhimpun

dan bersatunya kaum pekerja dalam sektor usaha barang dan jasa atau lapangan pekerjaan sejenis atau dipersamakan dengan itu serta mewujudkan rasa setia kawan dan solidaritas di atara sesama pekerja; (4) Terciptanya kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara melindungi, membela, dan mempertahankan kepentingan dan hak hak pekerja.

Kemudian, tujuan selanjutnya adalah (5) tercapai dan terjaganya kesejahteraan kaum pekerja dan keluarganya serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat dan kondisi kerja; (6) meningkatkan produktivitas pekerja dalam rangka menyuksekan pembangunan nasional; (7) menata hubungan industrial guna terwujudnya ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi meningkatkan produktivitas nasional menuju tercapainya taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat umumnya dan pekerja serta keluarga pada khususnya.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut tugas pokok organisasi ini adalah (1) meningkatkan partisipasi, prestasi serta peranan kaum pekerja dalam pembangunan nasional untuk mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945; (2) memperjuangkan terwujudnya perundang-undangan dan Peraturan Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya sesuai kepentingan nasional dan kaum pekerja; (3) mengadakan peningkatan usaha-usaha untuk menjamin terciptanya syarat-syarat dan kondisi kerja yang layak dan yang mencerminkan harkat maupun tanggungjawab sosial.

Tugas berikutnya adalah (4) mengusahakan meningkatnya kualitas anggota terutama dengan cara mempertinggi mutu pengetahuan dan keterampilan bidang pekerjaan dan profesi serta kemampuan berorganisasi; (5) bekerjasama dengan Badan-badan Pemerintah dan swasta serta organisasi lain di dalam maupun di luar negeri untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan asas dan tujuan organisasi; (6) mengadakan dan mengembangkan usaha-usaha berkoperasi sesama anggota untuk melayani dan memenuhi kebutuhannya sendiri, serta usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat serta tidak bertentangan dengan AD/ART.

E. Kegiatan-Kegiatan Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur

Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur sebagai serikat pekerja yang aktif, tentunya memiliki berbagai kegiatan guna mencapai kesejahteraan buruh atau anggotanya. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan dalam tingkat lokal (di dalam perusahaan) dan tingkat nasional. Berdasarkan struktur organisasi serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, terdapat beberapa bidang yang masing-masing diwakili oleh koordinator lapangan. Bidang-bidang tersebut antara lain adalah bidang bidang pembelaan; bidang olahraga; bidang pendidikan, dan bidang kesiar. Kegiatan tersebut dilakukan dalam tingkat lokal (dalam perusahaan).

Kegiatanyang dilakukan serikat pekerja di bidang pembelaan adalah serikat pekerja melakukan pembelaan terhadap pekerja yang sedang terkena masalah dengan perusahaan.Pada saat inilah, serikat pekerja menjalankan fungsinya sebagai pelindung dan pembela hak-hak kepentingan pekerja atau anggotanya.Dalam konteks

ini, yang dilindungi dan dibela oleh serikat pekerja adalah hak-hak pekerja. Jadi, serikat pekerja harus mencari akar permasalahannya terlebih dahulu, kemudian menilai apakah masalah tersebut benar-benar dilakukan secara sengaja oleh pekerja. Jika, ternyata pekerja memang bersalah dan harus dikenai hukuman oleh perusahaan, serikat pekerja akan berusaha membantu membela hak-hak pekerja tersebut.

> [3] 3HPEHODDQ VHFDUD RUJDQLVDVL PHQJDQGXQJL DQJJRWDQ\D GDODP PDVDODK \DQJ DQ sifatnya merugikan karyawan kita bela. Misalnya: pemindahan secara personal. Misalnya ada orang yang menyalahgunakan wewenang. Tapi kita ga bela tindakannya ya, yang kita bela hak-haknya dia sebagai pekerja. Kita kan berserikat ya, jadi bukan posisi kita untuk membela perorangan, tapi kita bela haknya dia sebagai pekerja, bukan individunya. Kalo dia VDODK NLWD WLGDN EDQWX KDQ\D VDMD NLWD PLQLPDOQDQ[107]

Kegiatan berikutnya adalah kegiatan di bidang pendidikan. Dalam bidang pendidikan serikat pekerja melakukan kegiatan diklat (pendidikan kilat) bagi para pekerja atau anggota serikat. Pendidikan ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan pemahaman kepada pekerja dan menambah pengetahuan pekerja tentang bagaimana cara berserikat atau berorganisasi, dan tentang ketenagakerjaan. Melalui pendidikan tersebut kesadaran pekerja mulai dibangun. Munculnya kesadaran pekerja akan pemahaman mengenai cara berorganisasi atau berserikat yang benar, membuat pekerja bisa membedakan antara hak dan kewajiban mereka.

> [3] 'LNODW LQL PHPEDQWX PHQDPEDK SHQJHWDKXDQ SHNHUMD GDODP SHQJHWDKXDQ WHQWDQJ pentingnya organisasi, bagaimana seharusnya pekerja menjalankan kewajibannya dan kemudian mendapatkan haknya, tentang pekerja paling tidak harus mempelajari 1 pasal atau 1 ayat UU yang harus mereka mengerti minimal kalaupun dia tidak bisa membela orang lain, tapi dia bisa membela dirinya sendiri (membela haknya) Jika ada yang tidak sesuai atau

[107] Kutipan wawancara dengan Pak Haryanto, Wakil Ketua Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 12 September 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

tidak dipenuhi hak hak nya pekerja bisa menuntut kepada perusahaan. Jadi pekerja ngga yaWLQJJDO WHULPD GRDQJ DSD \DQJ GLEHULNDQ ROHK SHUXVD[108]

Kegiatan pendidikan kilat ini biasanya dilakukan 2 kali dalam setahun atau bahkan 3 kali dalam setahun Tentunya disesuaikan dengan waktu kosong pekerja. Pendidikan kilat ini diikuti oleh pengurus serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur dan anggota yang mendapatkan undangan dari serikat pekerja. Teknisnya, peserta di setiap pendidikan akan berbeda. Hal ini dilakukan karena anggota serikat yang banyak sekitar 600 orang harus secara rata mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pendidikan kilat dari serikat pekerja.

Gambar II .2. Suasana saat Pendidikan Kilat Berlangsung

Sumber: Dokumentasi Serikat Pekerja, September 2014

[108] Kutipan wawancara dengan Pak Ahmad Syahidi, Sekertaris Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 28 Agustus 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Gambar II.2. menjelaskan suasana ketika pendidikan kilat sedang berlangsung. Pendidikan kilat ini dihadiri oleh guru-guru yang diundang oleh serikat pekerja. Guru atau pemberi materi dalam diklat ini biasanya didatangkan dari serikat pekerja yang lebih tinggi kedudukannya dibandingkan serikat pekerja di tingkat perusahaan. Materi yang disampaikan dalam diklat ini terkait bagaimana cara berorganisasi atau berserikat, bagaimana cara melakukan perundingan dengan perusahaan, jalan apa yang harus dilakukan agar bisa melakukan mogok kerja atau demonstrasi, serta terkait ketenagakerjaan (jaminan hidup, upah, K3, dll).

Selain kegiatan di bidang pembelaan dan pendidikan dalam tingkat lokal (dalam perusahaan) serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur juga melakukan kegiatan di bidang Kesra. Kegiatan di bidang ini berkaitan dengan situasi pekerja misalnya, sakit atau kematian. Jika terjadi kasus salah satu pekerja atau keluarganya meninggal, serikat pekerja mengirimkan beberapa utusannya untuk mendatangi keluarga tersebut. Serikat Pekerja memberikan bantuan uang kepada keluarga yang tertimpa musibah. Uang tersebut berasal dari iuran masing-masing anggota pekerja yang dipotong dari gaji mereka sebesar Rp 15.000/bulan. Selain bantuan uang, serikat pekerja juga menyediakan mobil dan sopir yang tentunya difasilitasi oleh perusahaan.

Kegiatan berikutnya adalah kegiatan di bidang olahraga. Kegiatan ini dilakukan untuk membentuk keakraban di antara para anggota serikat pekerja. Melalui kegiatan olahraga ini, keakraban para anggota bisa terbentuk karena sering dikelompokkan menjadi beberapa kelompok bermain. Kegiatan olahraga yang biasa

dilakukan diantaranya adalah bola, tenis, bulutangkis, futsal, senam, dan lain-lain. Fasilitas dari kegiatan olahraga ini difasilitasi oleh perusahaan, sesuai dengan juplak (petunjuk pelaksanaan) yang telah disepakati oleh serikat perkeja dan perusahaan.

Selain melakukan kegiatan di dalam lingkup perusahaan, serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur juga melakukan kegiatan yang bersifat lebih luas. Salah satunya adalah secara rutin, setiap Hari Buruh (1 Mei) serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur bergabung dengan serikat-serikat pekerja lainnya melakukan aksi demonstrasi. Hari Buruh merupakan hari di mana para buruh merayakan hari tersebut seperti hari kemerdekaan. Serikat-serikat pekerja melakukan aksi demonstrasi tersebut guna menyampaikan berbagai tuntutan mereka terhadap pemerintah terkait dengan ketenagakerjaan. Selain itu, di Hari Buruh, buruh atau pekerja juga menyampaikan tuntutan mereka terkait kebijakan pemerintah yang dianggap buruh menyusahkan atau menyulitkan buruh atau pekerja.

> ³ + D U L E X U X K L W X D kemerdekaan buruh. Maka dari itu, kita sebagai buruh harus merayakannya. Merayakannya lewat apa, lewat aksi demo untuk menyuarakan suara kita. Menuntut apa yang sekiranya menjadi hak kita sebagai buruh dan menuntut juga kebijakan pemerintah yang sekira Q\ D P H Q \ X V D K N D Q E X U X K ´[109]

Dalam melakukan aksi demonstrasi tersebut tedapat prosedur yang harus mereka lewati, diantaranya melapor kepada polisi daerah setempat sebelum demonstrasi diadakannya demonstrasi. Prosedur tersebut dilakukan agar jalannya demonstrasi dapat berjalan dengan aman dan tertib. Sebelum melakukan aksi demmonstrasi, terlebih dahulu pekerja-pekerja yang tergabung ke dalam serikat pekerja melakukan

[109] Kutipan wawancara dengan Pak Zainal A. Nasution, Ketua Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 28 Agustus 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

agitasi massa buruh. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan massa buruh agar buruh yang berada dalam satu kawasan yang sama dapat bergerak menuju tempat demonstrasi bersama-sama (konvoi).

Gambar II .3. Pengumpulan Massa Buruh

Sumber: Dokumentasi Peneliti, Mei 2015.

Berdasarkan gambar II.3. terlihat para buruh yang berada di kawasan industri ancol berkumpul bersama sebelum melakukan aksi demonstrasi di Hari Buruh 1 Mei 2015. Serikat-serikat pekerja yang ada di kawasan industri ancol, seperti Serikat pekerja PT. Nippon Paint, Serikat Pekerja PT. Diamond, dan Serikat Pekerja PT. Indofood berkumpul di suatu tempat untuk mendengarkan orasi dari para orator dari masing-masing serikat pekerja. Massa buruh yang telah berkumpul tersebut kemudian akan melakukan konvoi menuju tempat aksi demonstrasi selanjutnya dilakukan, yakni

Bundaran HI, Istana Negara, dan sekitarnya. Sebelum aksi demonstrasi ini terjadi, perwakilan dari serikat pekerja di kawasan industri Ancol membuat selebaran yang berisikan tuntutan mereka terhadap isu yang sedang berkembang pada saat itu.

Gambar II .4. Selebaran saat Hari Buruh

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2015.

Selebaran ini berisikan berbagai tuntutan serikat pekerja yang ada di kawasan industri Ancol, Jakarta Utara yakni FSPMM, SPSI-KEP, SP-ATP, SPN SUPERNOVA. Isi selebaran tersebut berupa tuntutan yang berkaitan dengan isu-isu yang sedang berkembang saat itu, yakni upah murah, union boasting, kontrak dan outsourcing, kenaikan BBM, serta MEA dan KEK. Selain berisi tuntutan, selebaran tersebut juga berisikan bagaimana sejarah munculnya Hari Buruh (May Day). Dengan adanya selebaran-selebaran yang disebarkan kepada para pekerja di kawasan industri Ancol, rasa untuk memperjuangkan hak pekerja muncul. Sehingga, timbul keinginan untuk melakukan aksi demo pada Hari Buruh. Selebaran tersebut

merupakan salah satu bentuk propaganda untuk menghimbau atau mengajak para pekerja untuk menyatukan diri mereka untuk kesejahteraan bersama.

Gambar II.5. Suasana Demo Buruh di depan Istana Negara

Sumber: Dokumentasi Peneliti, Mei 2015.

Gambar II.4 menjelaskan bagaimana suasana demo yang terjadi pada Hari Buruh 1 Mei 2015. Semua buruh dari berbagai wilayah dan serikat buruh besar lainnya berkumpul menjadi satu untuk melakukan demonstrasi. Dalam aksi demonstrasi tersebut para buruh atau pekerja menyampaikan tuntutannya kepada pemerintah yakni mereka menolak upah murah, Union Busting, kontrak dan Outsourcing, kenaikan BBM, dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN).

F. Penutup

Serikat pekerja memiliki peranan penting dalam hubungan industrial. Peranan serikat pekerja sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan hak-hak dan

kepentingan pekerja menjadikan serikat pekerja sebagai aktor penting dalam suatu hubungan industrial. Dalam menjalankan perannya tersebut, serikat pekerja akan berhubungan dengan setiap pihak dalam industri tersebut. Hubungan industrial yang terjalin antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha diikat oleh perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Hubungan antara pekerja dengan serikat pekerja adalah serikat pekerja merupakan perwakilan pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja demi mencapai kesejahteraan. Jadi, serikat pekerja adalah wadah pekerja untuk menyampaikan keluhan terkait ketenagakerjaan atau masalah pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja tersebut. Peran serikat pekerja sebagai wakil pekerja diwujudkan lewat penyampaian keluhan atau aspirasi pekerja kepada wakil pengusaha. Selain berperan sebagai wakil, serikat pekerja juga berperan sebagai pendamping pekerja ketika menghadapi kesulitan dalam masalah pekerjaan dengan pengusaha.

Hubungan industrial antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha diikat oleh beberapa instrumen. Dengan adanya instrumen-instrumen tersebut, diharapkan hubungan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dapat berlangsung harmonis. Instrumen tersebut di antaranya adalah peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), Petunjuk Pelaksanaan (Juplak), dan peraturan perundang-undangan. Instrumen tersebut berisikan syarat-syarat kerja, jaminan sosial, hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja.

Pada bab selanjutnya, peneliti akan menjelaskan beberapa problem hubungan industrial yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Ancol. Melalui deskripsi problem hubungan industrial tersebut, peneliti akan emetakan pola konflik industrial yang terjadi di pabrik Indofood. Penulisan Bab III akan dibantu dengan skema-skema serta tabel-tabel untuk memudahkan pembaca memahami isi bab tersebut.

BAB III

KASUS PERSELISIHAN INDUSTRIAL DI PT.INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, CABANG ANCOL

A. Pengantar

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang terbentuk antara para pelaku produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Dalam hal ini berarti, hubungan industrial adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan industrial dibangun atas dasar kepentingan bersama (pengusaha dan pekerja). Kepentingan pengusaha dalam hubungan industrial tersebut adalah peningkatan produksi dan produktifitas. Sedangkan, kepentingan pekerja dalam hubungan industrial ini ialah peningkatan kesejahteraan. Jika hubungan tersebut berjalan dengan harmonis, maka kepentingan kedua belah pihak akan terpenuhi.

Akan tetapi, setiap hubungan tetntunya tidak selalu berjalan harmonis. Ada berbagai masalah muncul di hubungan tersebut. Begitu pula dengan hubungan industrial yang terjalin antara pekerja dan pengusaha. Banyak masalah yang terjadi di dalam hubungan industrial. Mulai dari PHK, perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan, serta kelalaian dan ketidakpatuhan salah satu pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur di dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan perundang-undangan.

Oleh karena itu, pada bab ini akan membahas dan menjelaskan masalah-masalah hubungan industrial yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur,

Cabang Ancol. Bab ini akan di akan dibagi menjadi beberapa subbab. Bahasan pertama akan menjelaskan bentuk-bentuk masalah hubungan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Bahasan selanjutnya adalah mengenai strategi serikat pekerja dalam menyelesaikan permasalahan industrial tersebut.

B. Kasus-Kasus Perselisihan Industrial

Hubungan industrial yang terjalin antara pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan harmonis. Dalam hubungan industrial memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat bahkan konflik. Konflik terjadi di dua level. Level pertama adalah konflik pada level kepentingan. Pada level ini, konflik terjadi ketika ada perbedaan kepentingan antara dua pihak, yakni pengusaha dan pekerja. Kemudian, level kedua adalah konflik pada level perilaku. Konflik pada level perilaku terjadi ketika pihak-pihak yang ada mencari perbedaan hasil yang didapat, kedua pihak tersebut kemudian mengekspresikan perbedaan mereka melalui *gesture* seperti bertindak tidak kooperatif atau kooperatif tetapi dengan terpaksa.

Ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam hubungan industrial, diantaranya adalah (1) perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta peraturan perundang-undangan; (2) Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta peraturan perundang-undangan; serta (3) Pemutusan hubungan kerja.

Permasalahan hubungan industrial yang disebabkan oleh beberapa hal seperti di atas juga terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hubungan industrial tidak selalu berjalan harmonis. Berikut beberapa masalah yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

1. Kasus PHK Sepihak

Kasus PHK sepihak ini bisa digolongkan ke dalam perselisihan hak. Kasus ini pernah terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Pihak yang berselisih saat itu adalah pekerja perorangan dengan manajemen perusahaan. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh hak (pesangon) yang diterima oleh pekerja tersebut tidak sesuai dengan perhitungan yang telah dijanjikan dalam perjanjian kerja.

Perselisihan awalnya terjadi antara sesama pekerja, kemudian mengakibatkan timbulnya perselisihan antara pekerja dengan manajemen. Hak (pesangon) tersebut adalah bentuk kompensasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja perorangan yang mengalami pemecatan. Akan tetapi, menurut pekerja perorangan tersebut pesangon itu tidak sesuai dengan perhitungan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, timbullah perselisihan hak yang melibatkan pekerja perorangan dengan manajemen perusahaan.

> "Waktu itu ada "A". Kena kasus pelecehan seksual ke pekerja bawahannya. Si "A" dilaporin ke manajemen sama si bawahannya itu. Kejadiannya di klinik, waktu itu cewe itu pingsan, terus dibawa ke klinik. Nah, di klinik itu kejadiannya. Katanya, dia dipegang-pegang. Terus

> cewe itu laporan langsung ke manajemen. Langsung diproses laporannya. Trus dia kena sanksi, dikeluarin dari pabrik. Akhirnya, dia minta tolong ke Serikat. Dapet uang pesangonnya, cuma 80jutaan. Trus dia naik banding, balik lagi ke Serikat. Baru deh, uangnya dapet 180juta. Giliran kepepet baru minta tolongnya ke serikat, tapi kalo ada apa-apa ngeremehin, ngga ngakuin serikat".[110]

Pemecatan yang terjadi pada kasus ini disebabkan oleh tindakan (pelecehan seksual) yang dilakukan oleh seorang pekerja kepada pekerja lainnya. Pelecehan seksual dalam hal ini adalah pekerja (korban) merasa bahwa tubuhnya disentuh oleh pekerja yang mengalami pemecatan ini (aktor). Tindakan tersebut menyebabkan masuknya laporan ke pihak manajemen, yang kemudian menghasilkan pemecatan sebagai hukumannya. Berdasarkan perjanjian kerja bersama, tindakan (pelecehan seksual) tersebut merupakan salah satu kesalahan fatal yang hukumannya adalah pemecatan. Ujung dari pemecatan adalah pihak pengusaha harus memberikan pesangon kepada pekerja yang dipecat. Akan tetapi, yang menjadi masalah adalah hak (pesangon) yang diberikan pengusaha tidak sesuai dengan perhitungan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

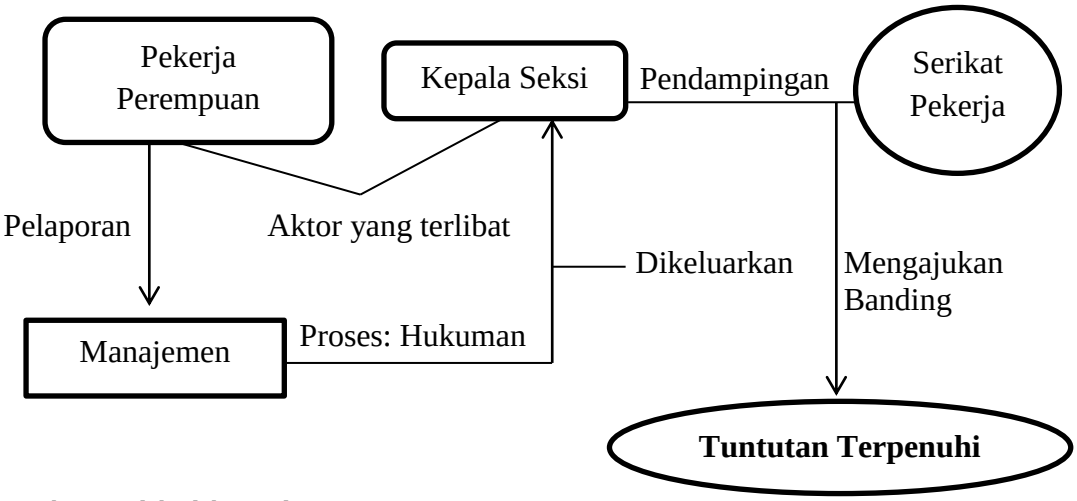
Perolehan pesangon yang tidak sesuai inilah yang kemudian menjadi latarbelakang adanya perselisihan hak di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Perselisihan hak antara pekerja perorangan dengan manajemen perusahaan ini tentunya harus diselesaikan. Perselisihan tersebut akhirnya coba diselesaikan melalui musyawarah. Musyawarah adalah jalan pertama yang diambil untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Musyawarah tersebut melibatkan pekerja yang dipecat dengan

[110] Kutipan wawancara dengan Tika, Anggota Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 15 Januari 2016, di Rumah Tika.

pihak manajemen sebagai perwakilan pengusaha di pabrik. Akan tetapi, musyawarah tersebut tetap tidak menghasilkan solusi atau penyelesaian yang menguntungkan bagi kedua pihak (*win-win solution*).

Gagalnya musyawarah tersebut membuat pekerja yang dipecat meminta bantuan kepada Serikat Pekerja untuk membantunya menyelesaikan masalahnya. Pekerja tersebut meminta pendampingan kepada Serikat Pekerja saat melakukan banding guna memperoleh pesangon yang sesuai. Serikat Pekerja yang berperan sebagai penasehat di bidang ketenagakerjaan bagi anggota yang memerlukan dan sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja menyanggupi hal tersebut. Dalam kasus ini, Serikat Pekerja tidak membenarkan kesalahan yang telah dilakukan oleh anggotanya tersebut. Serikat Pekerja hanya berusaha untuk membela hak pekerja tersebut, bukan membela tindakannya.

Skema III.1. Penyelesaian Kasus PHK Sepihak



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2016.

Melalui pendampingan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja terhadap pekerja tersebut akhirnya menghasilkan keputusan yang sesuai dengan tuntutan yang diajukan oleh pekerja. Pekerja tersebut dipecat dan mendapatkan pesangon sesuai dengan perhitungan yang ada setelah mengajukan laporan ke pengadilan hubungan industrial. Pekerja yang berselisih dengan manajemen, akhirnya memperoleh uang pesangon sebesar Rp160.000.000. Pendampingan Serikat Pekerja kepada pekerja tersebut berakhir sejalan dengan terpenuhinya tuntutan hak pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan melalui pengunduran diri juga pernah terjadi pada ketua serikat pekerja periode pertama, yakni Sugito. Pada saat itu, Sugito yang menjabat sebagai ketua serikat pekerja di PT. Indofood dikenal memiliki karakter yang keras. Oleh karena itu, ia juga cukup berani untuk melakukan perlawanan kepada perusahaan atau melakukan pembelaan bagi pekerja. Akan tetapi, karena Sugito terlalu vokal, dan hanya dia yang berani maka ia terkena sanksi oleh perusahaan. Sanksi tersebut didapatkan karena ia menjadi salah satu orang yang vokal di serikat pekerja.

Sugito sebagai salah satu orang yang vokal dihadapkan kepada dua pilihan mengundurkan diri atau dipecat oleh perusahaan. Menurut Tika dan rekannya yang merupakan pekerja di pabrik Indofood, hal itu merupakan upaya dari perusahaan untuk mengeluarkan orang-orang yang berani melawan perusahaan. Oleh karena itu, Sugito saat melakukan pembelaan dan terlalu vokal diberi pilihan untuk mengundurkan diri atau dipecat oleh perusahaan. Pada akhirnya, ia memilih untuk

mengundurkan diri sesuai dengan prosedur yang telah disepakati pada perjanjian kerja bersama.

> "Si "SG" kan orangnya keras, tapi gitu waktu itu dia sendiri doang yang keras. Jadi, dia kalah sama perusahaan. Pekerja yang lain ngga ada yang keras kaya dia. Makanya pas dia kena kasus dia disuruh milih mau ngundurin diri atau dipecat. Dia milih ngundurin diri, supaya gajinya atau pesangonnya itu lebih besar daripada dipecat langsung gitu.[111]

2. Kasus Kenaikan Upah

Kenaikan upah juga menjadi salah satu kasus perselisihan hak yang sering terjadi di beberapa perusahaan. Masalah ini muncul disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya peraturan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR), peraturan pemerintah tentang kenaikan upah, tingginya tingkat inflasi yang pada akhirnya memicu harga-harga membumbung tinggi. Hal tersebut memicu Serikat Pekerja sebagai wakil dari pekerja untuk berusaha meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui kenaikan upah.

Pada kasus PT. Indofood CBP Sukses Makmur, masalah kenaikan upah ini juga terjadi. Serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol menjelaskan bahwa tuntutan kenaikan upah ini akan terjadi ketika ada peraturan pemerintah mengenai kenaikan upah, kemudian ketika upah di PT. Indofood CBP Sukses Makmur tidak setara dengan upah di pabrik-pabrik industri sekitar kawasan industri, serta dilihat dari jam kerja dan produktifitas kerja para pekerja.

> "Kalo tentang kenaikan upah, kita ngga langsung nuntut ke perusahaan untuk naik upah. Kita liat dulu, berdasarkan peraturan pemerintah, perundang-undangan yang mengatur tentang upah. Kalo ternyata ada peraturan tentang kenaikan upah, kita liat standar naiknya berapa. Kan kita di kawasan industri Ancol nih, kita liat pabrik-pabrik lain standar naik upahnya

[111] Kutipan wawancara dengan "SA", Anggota Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 15 Januari 2016, di Rumah "SA".

> berapa. Baru kita ajuin kenaikan upah. Ngga langsung nembak kita minta naik upah ke perusahaan, tentu perusahaan ngga akan mau lah. Biasanya juga kita minta naik upah kalo akhir tahun, ada diskusi tentang naik upah ke perusahaan. Itu kita pertimbangkan dengan jam kerja kita, produktifitas kita. Gitu."[112]

Tuntutan kenaikan upah ini dilandasi oleh beberapa pertimbangan dari serikat pekerja. Ada beberapa langkah yang dilakukan sebelum serikat pekerja sebagai wakil pekerja memberikan tuntutannya kepada pengusaha. Berdasarkan situasi atau lingkungan sekitar pabrik Indofood (standar kenaikan upah di pabrik lain), jam kerja dan produktifitas kerja pekerja, kondisi perekonomian nasional, serta peraturan pemerintah, serikat pekerja mengupayakan adanya kenaikan gaji demi kesejahteraan pekerja.

Ketika serikat pekerja PT. Indofood sedang melakukan pembicaraan dengan manajemen, karyawan atau pekerja menunggu hasil dari pembicaraan tersebut. Jika hasil dari pembicaraan atau perundingan tersebut tidak dapat menjawab tuntutan mereka akan kenaikan upah, maka pekerja akan bertindak sesuai dengan komando dari pimpinan serikat. Para pekerja tidak melakukan aksi atau kegiatan yang secara langsung membahayakan atau menghambat produksi, mereka hanya berkumpul untuk menunggu hasil dari perundingan tentang kenaikan upah.

3. Kasus Mutasi Pekerja Vokal

Kasus mutasi pekerja vokal hampir terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Kasus ini bisa digolongkan ke dalam perselisihan

[112] Kutipan wawancara dengan Pak Zainal A. Nasution, Ketua Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 12 September 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

kepentingan. Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan ini terjadi karena adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Kepentingan pengusaha untuk memperoleh laba atau profit yang besar membuat perusahaan membuat pekerjanya untuk menaati ketentuan normatif yang telah disepakati. Ketentuan normatif yang dimaksud di sini adalah ketentuan yang telah dibuat bersama dan disepakati bersama, seperti peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan. Masalah ini dapat timbul dikarenakan salah satu pihak tidak mematuhi atau melanggar ketentuan normatif yang telah disepakati bersama. Masing-masing pihak yang telah bersepakat bisa saja melanggar ketentuan tersebut. Selain itu, masalah ini juga dapat muncul karena adanya kelalaian dalam masalah pekerjaan.

Contoh kasus dalam masalah ini pernah dialami oleh pekerja yang merupakan anggota serikat pekerja. Hal ini merupakan salah satu bentuk usaha dari pengusaha untuk menghalang-halangi Serikat Pekerja berkembang dengan adanya pekerja vokal tersebut. Kasus ini menimpa Potan[113] yang merupakan seorang teknisi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Potan merupakan anggota serikat pekerja yang tergolong keras, berani, dan vokal.

[113] Nama Samaran

Manajemen perusahaan berupaya memutasi Potan ke pabrik lain,walaupun masih dalam perusahaan yang sama, akan tetapi berbeda cabang. Upaya mutasi tersebut dari pabrik Ancol ke pabrik Tangerang. Potan diminta pindah tugas oleh manajemen perusahaan ke Tangerang dengan jabatan yang sama dan juga upah yang sama. Akan tetapi, setelah ditelusuri tidak ada lowongan kerja di pabrik Tangerang dan tidak ada orang pengganti dirinya sebagai teknisi di PT. Indofood Cabang Ancol. Hal ini menunjukkan bahwa ini adalah hanya salah satu upaya perusahaan untuk mengahalang-halangi Serikat Pekerja dengan memutasi anggota Serikat yang vokal. Anggota Serikat Pekerja yang sangat vokal bisa membahayakan perusahaan, karena akan berusaha untuk mengkritisi setiap kebijakan yang perusahaan buat.

> "ada lagi kasus, anggota struktur serikat pekerja juga Potan. Kan dia termasuk orang yang keras (serikat pekerja) juga, jadi tuh dia mau dipindahin ke pabrik Tangerang. Tapi ternyata, itu bukan mutasi dan di Tangerang itu ga ada ganti dia buat di pabrik Ancol. Dipindah ke Tangerang dengan jabatan yang sama, dan gajinya juga sama aja. Jadi, Potan gak mau untuk pindah ke Tangerang."[114]

Upaya mutasi yang ditawarkan kepada pekerja tersebut didiskusikan kepada Serikat Pekerja. Dalam kasus ini, Serikat pekerja berperan sebagai penasehat di bidang ketenagakerjaan bagi pekerja tersebut. Berawal dari diskusi, muncullah anggapan bahwa proses mutasi yang ditawarkan kepada Potan semata-mata untuk menghilangkannya dari pabrik Ancol. Ia dianggap oleh pekerja-pekerja serta anggota pengurus serikat pekerja sebagai salah satu orang yang vokal. Oleh sebab itu, banyak dari mereka yang berpikiran bahwa upaya tersebut merupakan akal-akalan

[114]Kutipan wawancara dengan Tika, Anggota Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 15 Januari 2016, di Rumah Tika.

manajemen perusahaan. Setelah mendiskusikan masalah tersebut dengan Serikat Pekerja, akhirnya pekerja tersebut menolak untuk dimutasi.

> "Berati kan dia mau dihilangkan atau disingkirkan gitu dari pabrik Ancol. Karena dia salah satu anggota serikat pekerja yang cukup keras dan berani ngelawan perusahaan. Akhirnya, dia dihukum juga. Ga di kasih kerjaan, di bagian teknik. Dia masuk kerja, tapi ga ngerjain apa-apa."[115]

Penolakan Potan akan tawaran mutasi menyebabkan ia mendapatkan hukuman atau sanksi. Sanksi yang diberikan kepadanya dalam bentuk tidak diberikan kerjaan selama beberapa minggu di bagian teknik. Ia masuk kerja, akan tetapi tugas-tugas tidak dilimpahkan kepadanya. Upaya perusahaan untuk menghilangkan Potan dari PT. Indofood Cabang Ancol akhirnya gagal. Sampai saat ini, Potan masih aktif sebagai anggota pengurus serikat pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

4. Kasus Kelalaian Pekerja

Konflik atau perselisihan industrial biasanya berkaitan dengan hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja, serta perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Hubungan industrial yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol juga tidak selalu berjalan harmonis. Ketidakharmonisan hubungan industrial di PT tersebut dikarenakan munculnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dan perselisihan antara pekerja dengan pekerja. Bentuk-bentuk permasalahan yang timbul di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol diantaranya adalah perselisihan hak (uang pesangon), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan Kepentingan (mutasi pekerja vokal).

[115] *Ibid.,*

Kasus ini merupakan salah satu bentuk kelalaian yang dilakukan saat bekerja. Pada saat itu, Ia merupakan seorang pekerja menerima undangan untuk mengikuti Munas (Musyawarah Nasional) Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP RTMM SPSI) di Bali. Kemudian, beberapa hari setelahnya pekerja tersebut mendapat undangan lainnya untuk kunjungan ke Bandung terkait masalah robot. Dengan itu ada dua undangan yang harus dihadiri. Akan tetepai, Ia memilih untuk undangan melaksanakan Rakernas Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur se-Indonesia.

> "Waktu itu ada kasus lalai menjalankan tugas. Zain dapet tugas untuk pergi ke Bandung, masalah robot itu. Tapi dia ikut ke Bali, masalah serikat pekerja seluruh Indonesia (Munas). Dia hampir mau dikeluarin dari pabrik. Tapi dia melakukan pembelaan diri, waktu itu posisi dia anggota struktur serikat pekerja. Serikat pekerja juga membantu dia untuk menyelesaikan permasalahannya. Akhirnya, setelah melalui berbagai urusan, penjelasan dari Zain dan bantuan serikat pekerja, Zain diringankan hukumannya. Cuma diskors aja selama 2 minggu."[116]

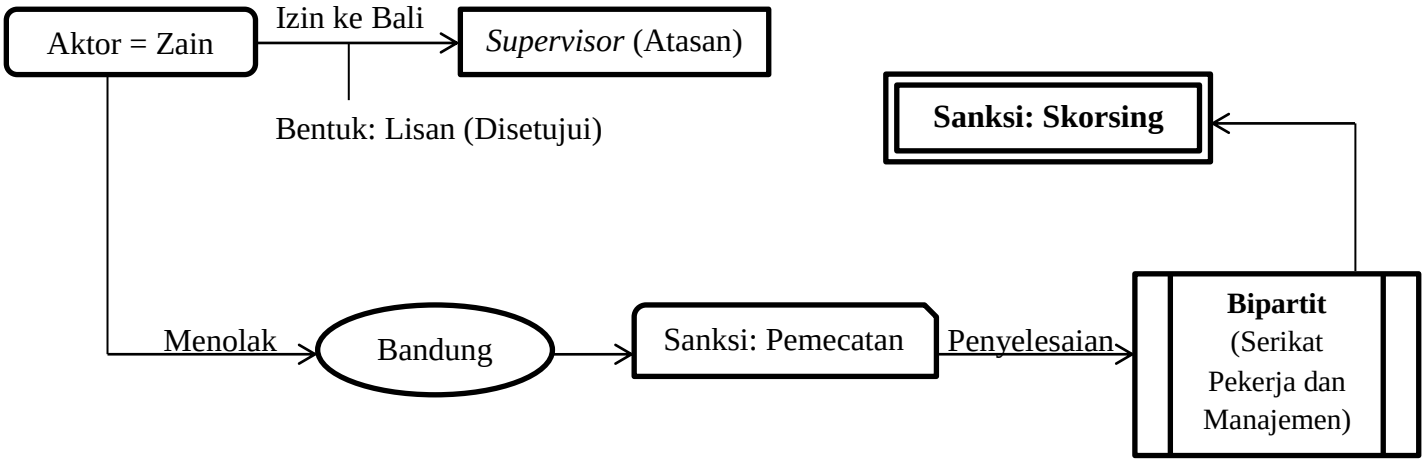
Sekembalinya Zain dari Bali, ia memenuhi panggilan dari pihak manajemen terkait ketidakhadirannya pada tugas di Bandung. Zain hampir saja dipecat karena lalai dari tugas. Manajemen perusahaan menganggap Zain lebih mementingkan acara serikat pekerja dibandingkan tugasnya sebagai seorang pekerja di PT. Indofood. Akan tetapi, saat itu ia melakukan pembelaan diri. Ia menyatakan bahwa undangan yang pertama kali dating kepadanya adalah undangan Rakernas. Oleh karena itu, ia meminta izin kepada atasannya untuk pergi dan disetujui. Walaupun kepergian Zain ke Bali disetujui oleh atasannya, izin tersebut hanya berupa lisan, bukan tertulis. Hal

[116]Kutipan wawancara dengan Tika, Anggota Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 15 Januari 2016, di Rumah Tika.

tersebut yang kemudian menjadi penyebab munculnya pernyataan bahwa Zain lalai dari tugasnya.

Undangan yang dipilih oleh pekerja tersebut membuat Ia dihukum oleh manajeen dengan alasan lalai dari tugas, yakni menghadiri kunjungan terkait teknologi robot. Hukuman yang diterima berupa sanksi pemecatan. Manajemen perusahaan menganggap pekerja tersebut lebih mementingkan acara serikat pekerja dibandingkan tugasnya sebagai seorang pekerja di PT. Indofood. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan kepentingan yang sangat jelas antara pengusaha dan pekerja. Pekerja yang juga merupakan anggota Serikat Pekerja harus meninggalkan urusan kelompoknya demi kepentingan perusahaan. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, maka yang terjadi adalah seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Akan tersandung masalah dengan manajemen perusahaan.

Skema III.2. Penyelesaian Kasus Zain



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2016

Penyelesaian masalah ini diselesaikan melalui bipartit. Bipartit merupakan rapat antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan perusahaan (manajemen). Melalui bipartit tersebut, pekerja yang bermasalah dengan manajemen menjelaskan alasannya lalai dari undangan kerja. Pekerja yang berasalah tersebut merupakan anggota Serikat Pekerja di PT. Indofood, sehingga penyelesaiannya dibantu dan didampingi oleh Serikat pekerja. Serikat Pekerja membantu juga dikarenakan permasalahan tersebut timbul karena adanya Rapat Serikat Pekerja.

Melalui rapat bipartit tersebut, akhirnya menghasilkan keputusan yang melegakan bagi pekerja tersebut. Pekerja yang awalnya mendapat hukuman dipecat dari pekerjaannya, diringankan hukumannya menjadi skorsing selama dua minggu. Serikat Pekerja kembali menunjukkan perannya sebagai pendamping pekerja dalam menyelesaikan permasalahannya.

C. Strategi Serikat Pekerja PUK SP RTMM SPSI PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial

Perselisihan industrial merupakan salah satu bentuk ketidakharmonisan hubungan industrial dalam suatu perusahaan. Aktor-aktor yang terlibat dalam perselisihan tersebut diantaranya Pengusaha, atau gabungan pengusaha; Pekerja/buruh perorangan; Serikat pekerja/Serikat buruh; dan Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Dalam penyelesaian perselisihan industrial, peranan Serikat Pekerja sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis kembali. Oleh karena itu, dalam subbab ini peneliti akan menjabarkan strategi apa saja yang dilakukan oleh Serikat Pekerja PUK SP RTMM SPSI PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Berdasarkan subbab sebelumnya, yakni bentuk-bentuk perselisihan industrial yang terjadi maka akan nampak bahwa peran serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan sangat diperlukan.

Skema III.3 Strategi Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2016.

Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur mementingkan asas musyawarah & mufakat terlebih dahulu untuk menyelesaikan perselisihan. Oleh karena itu, guna menyelesaikan setiap perselisihan yang terjadi, serikat pekerja menyelesaikannya melalui jalan bipartit. Berikut adalah strategi serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial.

1. Memberikan Pendidikan

Strategi ini dilakukan oleh Serikat Pekerja sebelum perselisihan terjadi. Dengan kata lain, strategi ini dilakukan untuk meredam perselisihan atau konflik dalam pabrik. Pendidikan merupakan dasar bagi para pekerja untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang ketenagakerjaan. Pendidikan tersebut dimaksudkan agar para pekerja memiliki pemahaman dan pengetahuan mengenai apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajiban pekerja dalam suatu hubungan industrial.

Selain itu, pendidikan yang dibuat oleh Serikat Pekerja untuk anggota serikat pekerja tersebut juga menjelaskan bagaimana cara pekerja untuk meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan pekerja, serta bagaimana cara berserikat yang baik. Cara berkonflik dan menyelesaikannya juga dijelaskan di dalam pendidikan yang dilakukan dua kali dalam setahun. Memberikan pendidikan merupakan salah satu tugas Serikat Pekerja yakni mengusahakan meningkatnya kualitas anggota terutama dengan cara mempertinggi mutu pengetahuan dan keterampilan bidang pekerjaan dan profesi serta kemampuan berorganisasi. Oleh karena itu, strategi pendidikan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dalam menyelesaikan perselisihan industrial.

Melalui strategi pendidikan ini, Serikat Pekerja bisa membagi pengetahuan dan pemahaman mereka tentang ketenagakerjaan kepada anggotanya. Sehingga, para anggota Serikat Pekerja memahami apa yang harus dilakukan oleh pekerja untuk memperoleh kesejahteraan mereka. Pendidikan yang dilakukan Serikat Pekerja ini juga menimbulkan kesadaran bagi para pekerja apa saja yang menjadi hak dan

kewajiban mereka. Dengan begitu, ketika ada kebijakan perusahaan yang tidak menguntungkan pekerja, mereka akan paham apa yang harus dilakukan.

Strategi pendidikan ini juga memungkinkan untuk meminimalisir konflik membesar. Jadi, dengan adanya pendidikan para pekerja tidak akan langsung melakukan mogok kerja ketika muncul suatu konflik, ada pengetahuan dan pemahaman tentang cara menyelesaikan suatu masalah. Ada beberapa cara yang harus ditempuh terlebih dahulu sebelum melakukan mogok kerja. Oleh karena itu, perselisihan yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur tidak menimbulkan konflik yang besar.

> "Konflik sih pasti ada, ga dimanapun pasti konflik itu terjadi. Tapi kalo konteksnya di PT. ini ga pernah ada konflik yang sampai besar. Melibatkan banyak pekerja, paling konflik kecil antara salah satu pekerja dengan manajemen, gitu-gitu aja. Kalo yang secara besar, kaya mogok kerja, kita ngga pernah melakukan mogok. Belum pernah. Kenapa? Karena mogok kerja itu kita jadiin pilihan terakhir, jangan mogok kerja itu dijadiin sebagai satu-satunya cara untuk memperoleh tuntutan kita."[117]

Dalam kasus konflik atau perselisihan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, mogok kerja merupakan bentuk usaha terakhir atau pilihan terakhir yang akan dilakukan pekerja. Serikat pekerja terutama berusaha sebisa mungkin agar mogok kerja tidak sampai terjadi.

> "Kita nggak pernah mogok, cuma kalo mereka lagi pada rapat (serikat sama manajemen) di atas, kita pada ngeriung. Pekerja yang pulang siang, masuk siang ngeriung buat ngedukung mereka yang lagi pada rapat. Gitu doang, kita ga pernah sampai mogok. Duduk duduk aja, kita nunggu komando dari atas, kalo misalnya hasil rapat itu tidak mewakili apa yang diinginkan pekerja, kita ngikutin apa isi koando dari serikat."[118]

---

[117] Kutipan wawancara dengan Pak Zainal A. Nasution, Ketua Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 28 Agustus 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

[118] Kutipan wawancara dengan Tika, Anggota Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 15 Januari 2016, di Rumah Tika.

Strategi pendidikan ini bisa dikatakan sebagai strategi awalan yang dilakukan Serikat Pekerja agar konflik tidak membesar. Hal ini dilakukan Serikat Pekerja sesuai dengan perannya sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Melakukan Musyawarah (Rapat Bipartit)

Strategi Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol berikutnya adalah melakukan musyawarah untuk mufakat. Musyawarah dilakukan oleh Serikat Pekerja sebagai perwakilan pekerja dengan manajemen perusahan untuk menyelesaikan konflik secara damai. Musyawarah adalah jalan pertama yang ditempuh oleh Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dalam menyelesaikan masalah industrial. Serikat Pekerja dan Manajemen perusahaan akan melakukan rapat bipartit sebanyak tiga kali. Hal tersebut dimaksudkan agar ketika pada rapat pertama tidak menemukan titik temu antara dua pihak yang berselisih, masih bisa dilakukan rapat bipartit yang berikutnya.

Seperti yang telah dibahas pada subbab sebelumnya, yakni kasus-kasus perselisihan industrial, hampir semua perselisihan tersebut diselesaikan pertama kali melalui jalan musyawarah (bipartite). Strategi ini dilakukan untuk kasus PHK Sepihak, Kasus Mutasi Pekerja Vokal, Kasus Kenaikan Upah, serta Kasus Kelalaian Pekerja. Strategi ini dilakukan pada perselisihan kepentingan dan perselisihan hak di

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Kemudian, ketika jalan bipartit tidak menemukan titik temu, maka jalan pengadilan ditempuh, seperti yang terjadi pada Perselisihan Hak di PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Musyawarah ini dilakukan sebanyak 3 kali. Jika, musyawarah pertama tidak menghasilkan jawaban yang enguntungkan kedua belah pihak, maka akan berlanjut ke musyawarah berikutnya. Hal ini terjadi pada kasus PHK Sepihak, yang pada akhirnya menghasilkan jawaban yang tidak memuaskan untuk pekerja.

Selama proses musyawarah dan mufakat itu, Serikat Pekerja menyampaikan segala informasi yang diperoleh dari pekerja yang berselisih. Mereka melakukan *lobbying* agar hukuman yang diterima oleh pekerja yang berselisih tersebut bisa dikurangi. Rapat bipartit ini melibatkan anggota serikat pekerja yang terdaftar dan manajemen perusahaan, serta pihak yang berselisih. Dengan begitu, permasalahan yang menjadi pemicu perselisihan dapat teridentifikasi dengan baik.

Lobbying dilakukan oleh Serikat Pekerja sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Seperti penyelesaian perselisihan kepentingan yang dialami oleh Zain dan Potan, Serikat Pekerja membantu anggotanya untuk melobby manajemen agar meringankan hukuman yang diterima oleh masing-masing pekerja yang sudah berselisih. Akan tetapi, jika permasalahannya menyangkut kenaikan upah, maka Serikat Pekerja akan melobby manajemen dengan memikirkan standar upah yang ada di pabrik sekitar PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Selain itu, Serikat Pekerja juga memikirkan standar kenaikan upah yang diberikan pemerintah, yang sesuai dengan

peraturan perundang-undangan. Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol tidak meminta kenaikan upah yang tidak dipikirkan terlebih dahulu.

> "Ngga langsung nembak kita minta naik upah ke perusahaan, tentu perusahaan ngga akan mau lah. Biasanya juga kita minta naik upah kalo akhir tahun, ada diskusi tentang naik upah ke perusahaan. Itu kita pertimbangkan dengan jam kerja kita, produktifitas kita".[119]

Strategi musyawarah dan mufakat yang dilakukan Serikat Pekerja memeang tidak selalu menghasilkan keputusan yang memuaskan. Seperti yang terjadi pada perselisihan hak yang dialami oleh salah satu pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Walaupun begitu, strategi musyawarah selalu didahulukan dalam penyelesaian perselisihan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Musyawarah untuk mufakat sangat dikedepankan oleh Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol demi mencapai hasil atau keputusan yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*).

3. Melakukan Pendampingan

Serikat pekerja memiliki peran sebagai pendamping pekerja dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, serikat pekerja memberikan pendampingan kepada pekerja yang memerlukan pendampingan untuk menyelesaikan permasalahannya sebagai strategi serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial. Pendampingan ini dilakukan sebagai salah satu cara untuk membantu pekerja yang berselisih dengan manajemen untuk mendapatkan haknya sesuai yang dijanjikan dalam perjanjian bersama.

---

[119] Kutipan wawancara dengan Pak Zainal A. Nasution, Ketua Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 12 September 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Seperti pada kasus perselisihan hak yang telah dibahas sebelumnya, terkait pesangon yang tidak sesuai dengan perhitungan. Serikat Pekerja mendampingi pekerja yang berselisih dengan manajemen tersebut untuk melakukan banding ke pengadilan. Melalui pengadilan perselisihan hak tersebut akhirnya dapat diselesaikan dengan menghasilkan keputusan yang menguntungkan dan sesuai bagi pekerja tersebut.

Pendampingan ini diberikan oleh Serikat Pekerja ketika tahap musyawarah (bipartite) yang telah dilakukan sebelumnya tidak menghasilkan keputusan yang baik bagi pekerja yang dipecat tersebut. Pekerja yang berselisih tersebut sudah mendapatkan pendidikan dari Serikat Pekerja sebelumnya, sehingga ia menggunakan peranan Serikat Pekerja untuk membantu menyelesaikan permasalahnnya dengan manajemen perusahaan. Dengan pendampingan tersebut, pekerja yang berselisih dengan manajemen akan memiliki suara dukungan untuk memperoleh haknya yang sesuai, sehingga Ia tidak berjuang seorang diri yang nantinya akan berujung kegagalan.

> "Pekerja biasanya menyampaikan keluhan atau masukannya melalui pengurus serikat pekerja. Jadi, mereka kadang-kadang datang langsung ke sekretariat serikat pekerja, trus menyampaikan keluhan atau masukannya. Kadang juga mereka menyampaikannya lewat pengurus sesuai dengan bidang yang telah dibagi bagi. Setiap unit kerja itu ada bagian masing masing. Ada pos masing masing. Jadi, peran kita ya membantu pekerja yang bermasalah dengan manajemen perusahaan. Membantu mencari jalan keluar terbaik bagi pekerja tersebut."[120]

[120] Kutipan wawancara dengan Pak Ahmad Syahidi, Sekertaris Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 28 Agustus 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

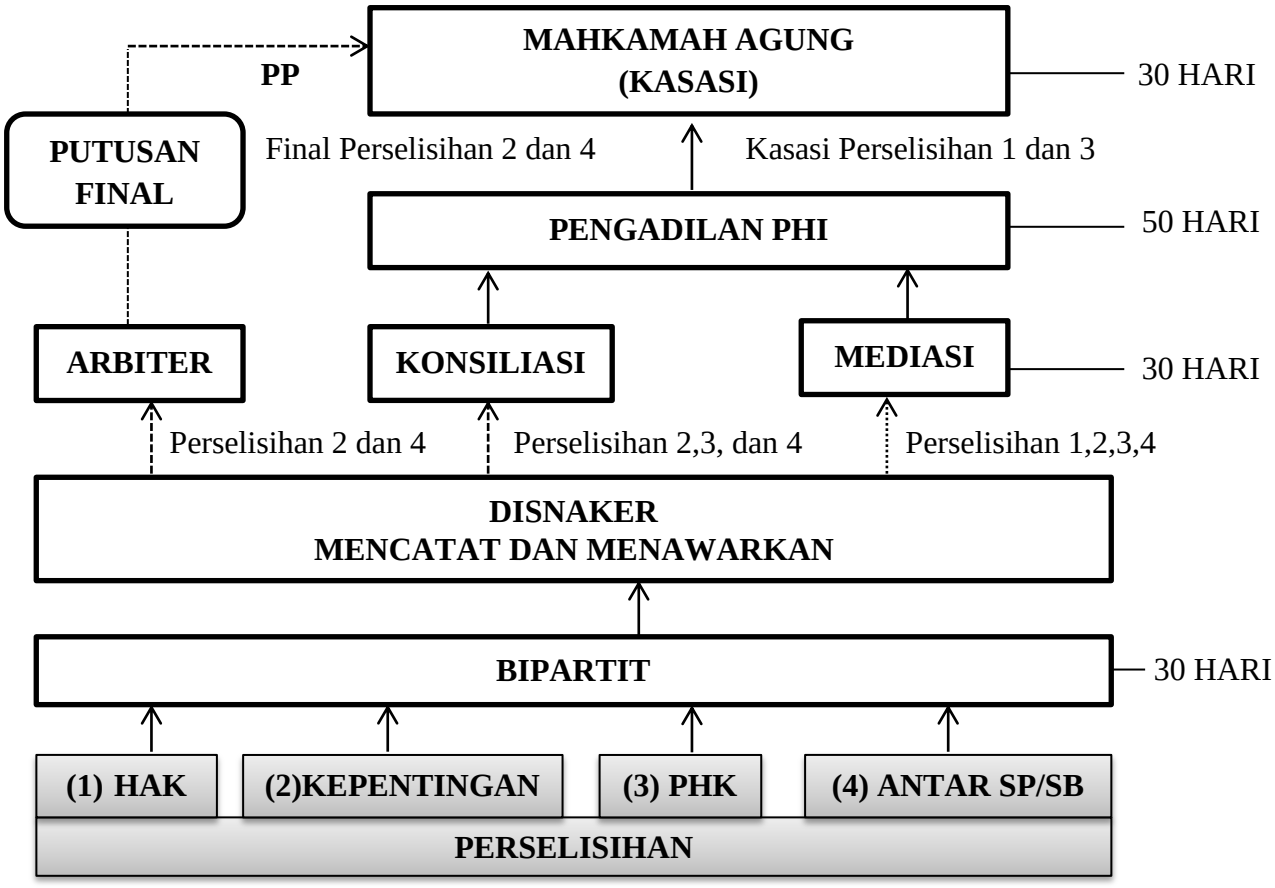
Peranan pekerja dalam suatu hubungan industrial adalah sebagai pelaksana produksi untuk mencapai keuntungan perusahaan. Jika tidak ada pekerja, maka suatu perusahaan tidak dapat menjalankan produksi. Dalam perselisihan industrial pekerja terkadang sering menjadi korban dari masalah-masalah yang timbul di lingkungan kerja. Posisi pekerja yang subordinat menyebabkan kemampuan pekerja untuk menghindari konflik sangat minim. Oleh karena itu, pendampingan yang diberikan oleh Serikat Pekerja mampu membantu pekerja untuk menyelesaikan perselisihannya dengan pengusaha.

Dalam hubungan industrial, perselisihan industrial tidak dapat dihindari. Hubungan industrial tidak akan selalu berjalan harmonis, pasti ada gejolak yang menyertai di dalamnya. Oleh karena itu, perselisihan yang muncul dalam suatu hubungan industrial harus diselesaikan agar hubungan tersebut dapat berjalan harmonis. Hubungan industrial yang harmonis akan membawa dampak yang baik bagi kesejahteraan pekerja dan kepentingan pengusaha juga dapat terpenuhi dengan baik.

Penyelesaian konflik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur biasanya dilakukan sacara musyawarah. Sepanjang sejarahnya, konflik yang terjadi di PT. Indofood tidak pernah sampai meluas, seperti mengakibatkan mogok kerja misalnya. Permasalahan yang muncul selalu diselesaikan lewat jalan musyawarah antara pekerja dan perwakilan pengusaha. Mogok kerja dianggap sebagai usaha terakhir jika berbagai tuntutan yang diajukan oleh pekerja dan serikat pekerja tidak dipenuhi oleh pengusaha. Proses yang dilalui untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi adalah

rapat bipartite. Rapat bipartit itu dilakukan sebanyak tiga kali. Jika rapat bipartit yang pertama tidak membuahkan hasil (kesepakatan bersama) antara pengusaha dan serikat pekerja, maka akan diadakan rapat bipartite yang kedua. Begitupun selanjutnya, hingga rapat bipartite yang ketiga.

Skema III.4. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Sumber: Hasil Wawancara, 2015.

Berdasarkan tabel penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur,

Cabang Ancol hanya sampai pada tahap bipartite. Kemudian masalah tersebut tidak berlanjut ke tahap berikutnya. Hanya sedikit yang lanjut ke tahap penyelesaian melalui pengadilan.

> "Kadang kan perusahaan ga langsung *deal* sama tuntutan kita. Jadi harus rapat. Trus kalo ga dapet hasil juga, ngga sesuai apa yang kita ajukan dan pabrik setujui, rapat lagi. Sampai rapat 3 kali. Namanya rapat bipartite. Baru, kalo tuntutan kita ngga di *deal*in juga sama perusahaan, baru kita masuk ke jalur yang lebih keras. Mogok misalnya. Tapi, kita untungnya ngga pernah sampai ke mogok kerja itu. Paling tidak rapat bipartite yang ketiga kita udah *deal*."[121]

D. Penutup

Permasalahan dalam hubungan industrial pasti terjadi. Berbagai permasalahan atau perselisihan sulit dihindari dalam hubungan yang berkaitan dengan banyak individu. Konflik atau perselisihan industrial seringkali disebabkan oleh perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Visi misi mereka berbeda sesuai dengan kepentingan yang ingin dicapai oleh masing-masing pihak. Selain konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, konflik antar pekerja juga tidak luput dalam suatu hubungan industrial. Masing-masing pekerja tentunya memiliki pencapaian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan pemikiran antar individu pekerja juga tidak jarang menyebabkan timbulnya konflik antar pekerja.

Konflik yang terjadi dalam suatu hubungan industrial tentunya harus diselesaikan demi berlangsungnya poduktifitas di suatu perusahaan. Dalam konteks ini, penyelesaian konflik yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol diselesaikan melalui bipartite. Dalam penyelesaian konflik tersebut, serikat

[121] Kutipan wawancara dengan Pak Zainal A. Nasution, Ketua Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 12 September 2015, di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

pekerja sebagai perwakilan pekerja memiliki peranan untuk menyelesaikan konflik yang melibatkan anggotanya (pekerja).

Perwakilan antara serikat pekerja dan pengusaha kemudian membentuk sebuah lembaga yang fungsinya untuk mencari jalan tengah atau penyelesaian terhadap perselisihan atau konflik yang terjadi di PT tersebut. Lembaga tersebut bernama Lembaga Kerjasama Bipartite. Penyelesaian konflik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol diselesaikan melalui tiga kali rapat bipartite. Sehingga, konflik besar tidak pernah terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol.

Pada bab selanjutnya peneliti akan menjelaskan mengenai makna konflik bagi pekerja dan serikat pekerja. Selain itu, peneliti juga akan menjelaskan bagaimana cara organisasi menyelesaikan konflik industrial tersebut, strategi apa yang digunakan dalam penyelesaian konflik. Dalam bab selanjutnya juga akan dijelaskan perspektif konflik industrial menurut Fox. Bab selanjutnya akan dibantu dengan skema-skema dan tabel untuk memudahkan pembaca memahami isinya.

BAB IV

STRATEGI SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN KONFLIK INDUSTRIAL

A. Pengantar

Pada bab sebelumnya, penelitian ini menjelaskan tentang bentuk-bentuk konflik yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Konflik tersebut disebabkan oleh banyak hal, diantaranya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, faktor efisiensi yang kemudian menimbulkan masalah baru seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selanjutnya, konflik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur juga muncul karena adanya pemberian pesangon yang tidak sesuai dengan yang disepakati, dan usaha pemindahan (mutasi) aktor serikat pekerja vokal.

Kemudian, pada bab ini, peneliti akan menjelaskan karakter serikat pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur untuk mendapatkan gambaran bagaimana strategi penyelesaian konflik yang dilakukan oleh serikat pekerja. Pembahasan ini dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana pemaknaan dari pekerja dan serikat pekerja sebagai salah satu aktor yang terlibat dalam suatu hubungan industrial.

Selain itu, dalam bab ini juga akan dibahas mengenai posisi konflik industrial melalui bingkai acuan Fox. Peneliti akan menganalisis melalui pendekatan *unitary*, *pluralist*, atau radikal. Melalui bingkai acuan tersebut akan terlihat peran serikat

pekerja dalam kasus ini sangat dibutuhkan atau tidak. Analisis ini akan mengacu pada satu pendekatan yang relevan dengan keadaan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Strategi penyelesaian konflik industrial juga akan dijelaskan dalam bab ini. Bab ini akan disertai dengan skema-skema serta tabel untuk membantu pembaca memahami isi bab ini.

B. Karakter Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol

Serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol ini tergabung ke dalam Federasi serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman (FSP RTMM-SPSI). FSP RTMM-SPSI ini termasuk ke dalam serikat buruh terbesar yang ada di Indonesia, yakni KSPSI (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Masuknya serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur ke dalam FSP RTMM-SPSI sesuai dengan bidang usaha PT. Indofood. Status Serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol diakui keberadaannya oleh Perusahaan.

Karakter serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses makmur dalam menjalankan hubungan industrial termasuk ke dalam karakter yang plural. Serikat pekerja memahami adanya perbedaan antara pengusaha dan pekerja. Akan tetapi, serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Maakmur, Cabang Ancol selalu mendahulukan perundingan kolektif untuk memecahkan suatu masalah. Karakteristikk serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol ini

merupakan karakter serikat pekerja di Negara Indonesia. Negara Indonesia yang merupakan salah satu Negara plural, di mana terdapat banyak etnis, agama, suku, mempengaruhi juga karakter serikat pekerja yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Fox, organisasi industrial adalah masyarakat plural, yang mengandung hal-hal yang berhubungan akan tetapi kepentingannya berbeda-beda dan secara objektif harus diseimbangkan.

Penyeimbangan yang dilakukan adalah dengan membuat kesepakatan yang diwujudkan sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berisikan tentang syarat-syarat kerja, jaminan sosial, hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja. Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu instrumen penghubung antara pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial yang baik. Perjanjian Kerja Bersama ini bersifat mengikat. Dengan adanya PKB, kepentingan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja dapat diseimbangkan.

Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat berdasarkan kesepakatan melalui musyawarah antara serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dengan manajemen perusahaan. Tujuan adanya Perjanjian Kerja Bersama ini adalah agar tercapai Hubungan Industrial dalam segala bentuk, guna mencapai peningkatan produksi dan produktifitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan Pekerja. Perjanjian Kerja Bersama yang disepakati oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur dan serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki jangka waktu 2 Tahun. Jadi, setelah 1 periode Perjanjian Kerja Bersama itu telah habis, akan dibuat

kembali Perjanjian Kerja Bersama yang baru sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama[127] yang disepakti oleh perusahaan dan serikat pekerja, pengusaha dan serikat pekerja bersepakat untuk (1) saling menghargai hak dan kewenangan masing-masing pihak untuk mengatur dan mengelola organisasi masing-masing dan tidak mencapuri urusan intern masing-masing; (pengusaha dan serikat pekerja bersepakat untuk mengembangkan Lembaga Kerjasama Bipartite sebagai suatu wadah kerjasama yang bersifat konsultatif, informatif, dan komunikatif secara berkala untuk kepentingan bersama; (3) dalam hal terdapat masalah ketenagakerjaan, maka akan dibahas terlebih dahulu secara musyawarah dalam pertemuan khhusus bipartite agar dapat diselesaikan secepatnya, dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan (4) dalam hal terdapat perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan, maka masalah yang menjadi perselisihan itu dapat diteruskan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perwujudan nyata kesepakatan yang terjadi dalam Perjanjian Kerja Bersama salah satunya adalah Lembaga Kerjasama Bipartite. Lembaga Kerjasama Bipartite merupakan lembaga yang terdiri dari perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat pekerja yang bergabung menjadi sebuah wadah kerjasama untuk kepentingan pengusaha dan pekerja. Rapat bipartite di PT. Indofood CBP Sukses Makmur

[127] Indofood CBP Sukses Makmur, 2015, Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbl Divisi Noodle Cabang DKI Jakarta dengan PUK SP RTMM-SPSI PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbl Divisi Noodle Cabang DKI Jakarta, Periode 2015-2017, hlm. 20.

diadakan setiap sebulan sekali. Rapat tersebut dimaksudkan untuk membahas masalah ketenagakerjaan, kepentingan kedua pihak, dan jalan tengah yang akan diambil ketika ada permasalahan industrial terjadi.

Instrumen penghubung antara pekerja dengan pengusaha tidak hanya berupa Perjanjian Kerja Bersama. Akan tetapi, masih ada yang lain yakni *juplak* (petunjuk pelaksanaan). Sama halnya dengan Perjanjian Kerja Bersama yang bentuknya tertulis, *juplak* juga tertulis. Sehingga, setiap kesepakatan yang disetujui bersama oleh serikat pekerja, pekerja, dan pengusaha diakui keberadaannya. *Juplak* ini sifatnya mengikat, sama dengan Perjanjian Kerja Bersama.

Akan tetapi, *juplak* ini di luar Perjanjian Kerja Bersama. Kesepakatan yang ada di dalam *juplak* ini berlaku sampai *juplak* tersebut gugur. Kondisi gugurnya *juplak*, jika kedua belah pihak menggugurkan juplak tersebut. Akan tetapi, *juplak* berlaku sesuai dengan kondisi yang memadai. Misalkan, ketika ada kasus pekerja sakit atau pekerja atau keluarga pekerja meninggal dunia, perusahaan akan membantu menyediakan mobil dan supir.

Keseimbangan yang coba dilakukan serikant pekerja membuat hubungan serikat pekerja dengan perusahaan berjalan dengan baik. Meskipun terkadang sering ada gejolak. Gejolak tersebut bisa muncul ketika hak-hak pekerja yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan tidak dipenuhi. Akan tetapi, di luar kasus tersebut, hubungan antara perusahaan dengan pekerja berlangsung baik (mutualisme). Status serikat pekerja diakui perusahaan, tapi di luar aturan perusahaan. Perusahaan

mengetahui dan mengakui keberadaan serikat pekerja ini. Kedudukan atau posisi serikat pekerja berada di luar perusahaan.

Serikat pekerja di sini menjadi jembatan antara pengusaha dan pekerja. Jembatan (*bridging*) yang menghubungkan perusahaan dan pekerja. Perusahaan ingin usahanya maju, pekerja juga menginginkan kesejahteraan untuk mereka. Oleh sebab itu, harus ada jembatan antara pengusaha dan pekerja. Ada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja terkait permasalahan yang menyangkut pekerja. Kesepakatan tersebut dituliskan menjadi sebuah Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

C. Posisi Konflik Industrial dalam Perspektif Fox

1. Unitary

Bingkai acuan Fox menjelaskan bahwa acuan *unitary* melihat penggunaan organisasi didasari oleh persamaan kepentingan.[128] Manajemen memenuhi syarat untuk menentukan bagaimana kepentingan umum dapat dikejar. Dalam hal ini, di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol, manajemen memiliki peranan untuk menentukan kebijakan guna memperoleh kepentingan perusahaan dan pekerja.

Oleh karena itu, perlawanan pekerja yang irrasional dan ‘tindakan industrial’ pekerja umumnya salah jalan dan seringkali merupakan hasil dari agitasi (hasutan) pengacau atau ‘motivasi politik’ individual. Nilai ideologi perspektif pemilik (pengusaha) atau manager suatu organisasi jelas terlihat; pekerja yang mempertanyakan otoritas manager bisa dengan mudah disamakan dengan anggota keluarga yang tidak

[128] *Ibid.,*

setia atau pemain *footbal*l yang menantang kapten timnya sendiri.[129] Dalam hal ini penolakan pekerja dapat dilihat sebagai bentuk ketidakhormatan dan salah jalan. Dalam kasus PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol, seperti yang terjadi pada kasus kelalaian pekerja yang dilakukan oleh Zain. Penolakan undangan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada Zain, dianggap sebagai salah satu bentuk ketidakhormatan. Ketika Zain lebih memilih untuk menghadiri undangan SPSI RTMM untuk Rakernas ketimbang undangan untuk pergi ke Bandung guna menghadiri rapat kerja terkait penggunaan teknologi robot, Zain menerima sanksi atas ketidakhormatannya.

Walaupun Zain telah membuat izin secara lisan kepada kepala seksi, akan tetapi manajemen tetap mengganggap Zain secara tidak hormat menolak undangan rapat kerja yang diberikan oleh manajemen kepada Zain. Manajemen menggangap bahwa Zain lebih mementingkan serikat pekerja dibandingkan tugas atau dinas kerja dari perusahaan. Sehingga Zain mendapatkan sanksi atas perbuatannya. Hal ini terjadi karena, pada perspektif atau bingkai ini, otoritas seorang manager sangat kuat.

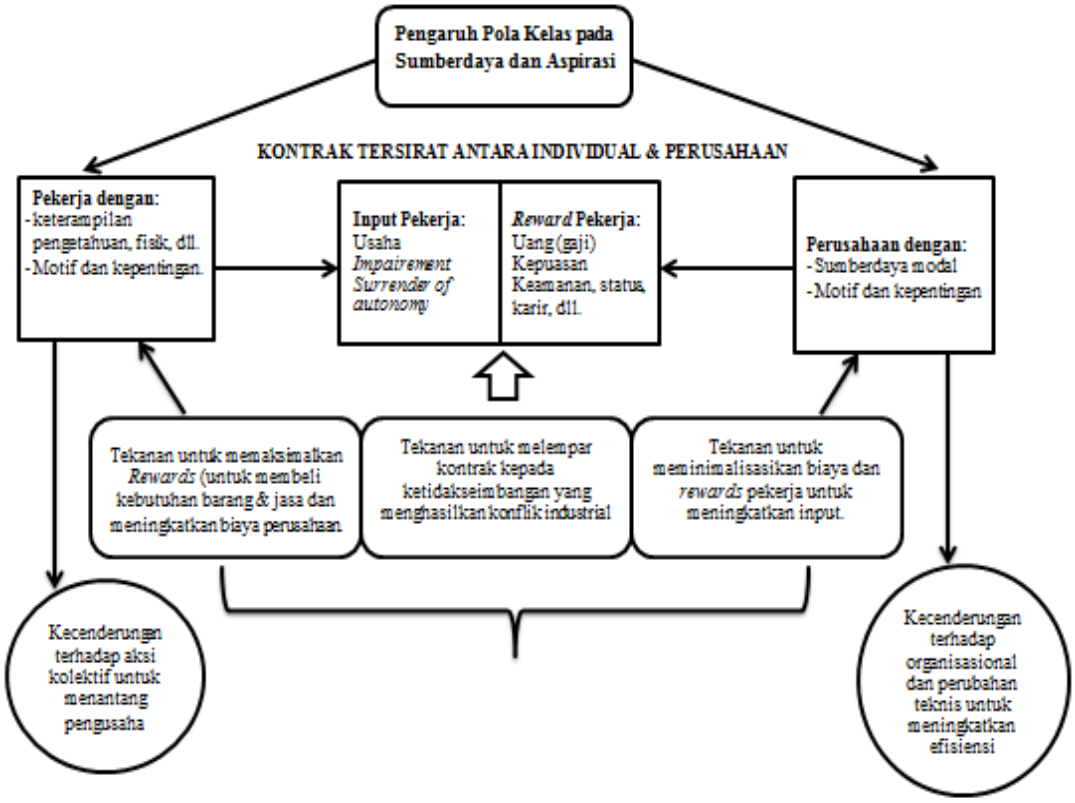
2. Pluralist

Hubungan pengusaha dan pekerja memiliki kontrak tersirat. Kontrak tersebut mengharuskan seorang pekerja memiliki keterampilan, pengetahuan, dan fisik yang kuat untuk menjalakan proses produksi di suatu pabrik atau perusahaan. Selain itu, pekerja juga memiliki motif dan kepentingan yang menjadi alasan pekerja untuk

[129] *Ibid.,* hlm. 280.

bekerja. Dalam kasus pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol, mereka diharuskan memiliki keterampilan untuk mengoperasikan mesin-mesin yang membantu proses produksi, mereka juga memiliki pengetahuan terkait proses produksi mie untuk membantu kelancaran produksi, serta harus memiliki fisik yang kuat karena pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki jam kerja selama delapan (8) jam.

Skema IV.1. Kontrak Tersirat Antara Pengusaha dan Pekerja dalam Konteks Sosial dan Ekonomi



Sumber: Watson, hlm. 296.

Pekerja-pekerja yang berkeja di pabrik Indofood tentunya memiliki motif dan kepentingan yang sama yakni mencari nafkah demi keluarga masing-masing. Keterampilan, pengetahuan, fisik yang kuat, serta motif inilah yang kemudian diwujudkan oleh pekerja melalui usaha, *impairment,* dan menyerah pada otonomi yang ada. Usaha pekerja-pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol yakni bekerja sesuai dengan jam kerja selama delapan (8) jam ditambah jam lembur ketika pesanan produk meningkat. Pekerja juga menyerah akan otonomi yang ada.

Input yang diberikan pekerja-pekerja tersebut akan menghasilkan atau memperoleh *reward* dari perusahaan. *Reward* tersebut berupa uang (gaji atau upah), kepuasan, serta keamanan, status, dan karir. Pekerja memiliki tekanan untuk memaksimalkan *rewards* yang akan diterimanya (untuk membeli kebutuhan barang dan jasa). Sehingga, muncul kecenderungan aksi kolektif untuk menantang pengusaha demi memperoleh *reward* yang maksimal.

Perusahaan yang memiliki sumberdaya modal dan motif serta kepentingan tentunya akan memberikan *reward* kepada pekerja yang telah bekerja dalam proses produksi di perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan memiliki motif dan kepentingan dalam proses produksi. Motif dan kepentingan tersebut berupa efisiensi untuk memperoleh laba (profit) yang besar. Motif dan kepentingan tersebut yang kemudian memunculkan tekanan kepada pengusaha untuk meminimalisasikan biaya dan r*ewards* pekerja untuk meningkatkan hasil produksi. Oleh karena itu,

kecenderungan yang dialami pengusaha adalah kecenderungan terhadap organisasional dan perubahan teknis untuk meningkatkan efisiensi.

Tekanan-tekanan yang ada pada masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja) menghasilkan tekanan baru untuk melempar kontrak kepada ketidakseimbangan yang kemudian akan memicu timbulnya konflik industrial. Perbedaan motif dan kepentingan yang pada akhirnya menyebabkan kecenderungan yang berbeda antara kedua pihak membuat konflik industrial tidak dapat dihindari.

Kondisi kontrak tersirat ini juga dapat dirasakan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Tekanan yang dikemukakan dalam kontrak tersirat menurut Watson juga dialami oleh pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Pekerja-pekerja yang tergabung ke dalam serikat pekerja FSP RTMM SPSI PUK Ancol juga kerap melakukan aksi kolektif untuk memaksimalkan *rewards*. Akan tetapi, kondisi ini hanya menyebabkan konflik industrial yang skalanya kecil.

Kontrak tersirat antara pengusaha dan pekerja ini menggambarkan pengaruh pola kelas pada sumberdaya dan aspirasi. Kelas yang berbeda antara pekerja dan pengusaha menghasilkan pola yang berbeda terhadap sumberdaya dan aspirasi masing-masing pihak. Pekerja memiliki sumberdaya seperti keterampilan, pengetahuan, fisik yang kuat. Sedangkan, pengusaha memiliki sumberdaya modal yang jauh lebih tinggi dari pekerja. Perbedaan sumberdaya yang ada menciptakan tekanan-tekanan terhadap pekerja dan pengusaha yang kemudian menyebabkan kecenderungan yang berbeda diantara keduanya.

Seperti yang tertera dalam bingkai pemikiran Fox dalam Watson, *Sociology, Work, and Industry*, perspektif pluralis mengenali keberadaan berbagai perbedaan dalam suatu perusahaan dan tentu saja kepentingan yang berlawanan. Akan tetapi, perbedaan ini tidak dapat ditampung: keuntungan dari kolaborasi antara kepentingan yang seimbang sebagai bentuk kompromi dapat dicapai untuk memungkinkannya aktifitas kolaborasi untuk berjalan – guna keuntungan kedua belah pihak.

> *At the level of the work organisation this perspective recognises the existence within the enterprise of various different and indeed conflicting interests. However, these differences are not such that they cannot be accommodated.*[130]

Perbedaan yang tidak seimbang ini diselesaikan oleh masing-masing aktor di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol melalui kompromi atau perundingan sehingga aktifitas kolaborasi antara pengusaha dan pekerja dalam proses produksi bisa berjalan. Hal ini dilakukan demi keuntungan kedua belah pihak. Pekerja harus menyerah pada otonomi di tempat kerja mereka dan mereka menyadari hak prerogative manajemen.

> *Employees do have to surrender autonomy at work and recognise certain managerial prerogatives. This should not be seen as unreasonable or as reflecting any basic inequality, since management has to accept corresponding constraints.*[131]

Pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol yakin bahwa posisi mereka masih di bawah manajemen. Sehingga, seringkali mereka ketakutan menghadapi kepala seksi atau manager mereka. Akan tetapi, melalui pendidikan yang dilakukan serikat pekerja kepada pekerja, serikat pekerja menjelaskan bahwa pekerja tidak perlu takut akan ancaman atau teguran dari atasan ketika mereka (pekerja)

---

[130] Watson, *op.cit*., hlm. 287.
[131] *Ibid.*,

sudah memenuhi syarat dan aturan kerja dengan baik. Tidak jarang kepala seksi atau manager memberikan teguran dan bahkan mengancam memberikan SP (Surat Peringatan) kepada pekerja. Hal ini menjelaskan bahwa pekerja secara sadar mengenali bahwa manajemen memiliki hak prerogative yang tidak dapat disangkal.

> "Kadang ada kepala seksi yang negor terus ngancem mau ngasih SP ke kita. Tapi kita nanggepinnya ya gausah takut kalo emang kita kerja udah sesuai sama aturan kerja."[132]

Dalam bingkai pemikiran Fox, ada tiga bingkai pemikiran yakni *unitary*, *pluralist,* dan *radical*. Masing-masing bingkai pemikiran memiliki penafsiran berbeda terhadap konflik industrial yang terjadi. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan bingakai pemikiran *pluralist* sesuai data yang ditemukan di lapangan.

Kemunculan konflik industrial yang berasal dari tekanan-tekanan yang ada terhadap pengusaha dan pekerja dalam perspektif *pluralist* tidak dapat dihindari. perspektif ini mengenali keberadaan berbagai perbedaan dalam suatu perusahaan dan tentu saja kepentingan yang berlawanan yang terjadi di antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, menurut perspektif *pluralist*, Serikat pekerja dan mekanisme perundingan bersama (kolektif) menjadi sesuatu yang dibutuhkan untuk mengatur (*managing*) konflik kepentingan tersebut.

> *…trade unions and the mechanisms of collective bargaining are necessary for the 'managing' of the conflicts of interest which exist between employers and employed and whose existence it is naive and foolish to deny.*[133]

Serikat pekerja merupakan asosiasi pekerja yang dibentuk untuk meningkatkan kemampuan mereka menegosiasikan kondisi kerja dan hasil dari upaya

[132] Kutipan wawancara dengan Tika, Anggota Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, pada tanggal 7 Mei 2016, saat pendidikan kilat yang dilakukan serikat pekerja.
[133] Watson, *op.cit*., hlm. 287.

mereka dengan pengusaha, serta untuk mewakili kepentingan bersama dalam ranah politik di luar tempat kerja. Walaupun, pada awal terbentuknya serikat pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol tidak didasari oleh pemikiran tersebut. Akan tetapi serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol saat ini memiliki pemikiran dan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Mereka menjadi perwakilan pekerja untuk menegosiasikan kondisi kerja dengan pengusaha.

Seperti halnya perspektif pluralist, serikat pekerja di PT. Indofood CBP SUkses Makmur, Cabang Ancol menjadi sesuatu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan atau mengatur (*managing*) konflik industrial yang terjadi. Konflik industrial yang melibatkan pekerja yang tergabung ke dalam serikat pekerja akan diselesaikan melalui musyawarah dengan manajemen dan serikat pekerja. Oleh karena itu, serikat pekerja menjadi sesuatu yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian konflik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol.

Pekerja PT. Indofood yang mengalami konflik dengan manajemen melaporkan kasusnya kepada serikat pekerja. Pelaporan atau pemberitahuan terkait konflik yang dialami dilaporkan melalui obrolan langsung dengan wakil-wakil sub bidang serikat pekerja. Selain melalui wakil-wakil sub bidang serikat pekerja, mereka biasanya langsung mendatangi kantor secretariat serikat pekerja FSP RTMM SPSI PT. Indofood. Selanjutnya, pekerja tersebut berkonsultasi dengan anggota serikat pekerja yang ada di kantor.

Seperti pada kasus yang menimpa seorang Kepala Seksi di PT. Indofood yang terlibat konflik dengan sesama pekerja (*sexual harassment*), yang kemudian terancam hukuman oleh manajemen. Ia melaporkan hukuman atau sanksi yang dijatuhkan kepadanya ke serikat pekerja. Laporan tersebut dimaksudkan untuk membantu kepala seksi tersebut mendapatkan hak yang semestinya dari perusahaan. Dalam situasi tersebut, posisi serikat pekerja tidak membela perilaku buruk dari pekerja tersebut. Akan tetapi, serikat pekerja melakukan pembelaan terhadap hak-hak yang akan diterima oleh pekerja tersebut. Melalui bantuan pembelaan yang diberikan oleh serikat pekerja PT. Indofood, pekerja (kepala seksi) tersebut dapat memperoleh haknya dan konflik industrial antara pekerja dan manajemen tersebut dapat diselesaikan. Hal tersebut menggambarkan bagaimana diperlukannya serikat pekerja dalam proses penyelesaian konflik industrial.

Dalam proses penyelesaian konflik industrial, serikat pekerja dan manajemen membentuk lembaga yang membantu penyelesaian konflik, yakni lembaga kerjasama bipartite. Lembaga tersebut beranggotakan perwakilan dari serikat pekerja dan pengusaha (manajemen). Penyelesaian konflik tersebut dilakukan melalui bipartite, pertemuan antara serikat pekerja, aktor konflik, dan manajemen. Bipartit tersebut diadakan selama tiga kali. Ketika bipartit pertama gagal untuk mencapai kesepakatan atau penyelesaian, maka bipartite kedua akan dilakukan selanjutnya. Begitupun selanjutnya, ketika bipartite kedua gagal mencapai kesepakatan, maka bipartite ketiga akan dilakukan.

Serikat pekerja merupakan salah satu aktor yang terlibat dalam penyelesaian konflik industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Perspektif pluralist juga mengatakan bahwa perundingan kolektif juga dibutuhkan untuk mengatur (*managing*) konflik kepentingan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Perundingan kolektif merupakan alat atau mekanisme dalam hubungan industri, dan merupakan aspek dari negosiasi, dapat digunakan pada hubungan pekerjaan. Perundingan kolektif adalah metode perjanjian kondisi kerja dan upah melalui proses negosiasi antara perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja.

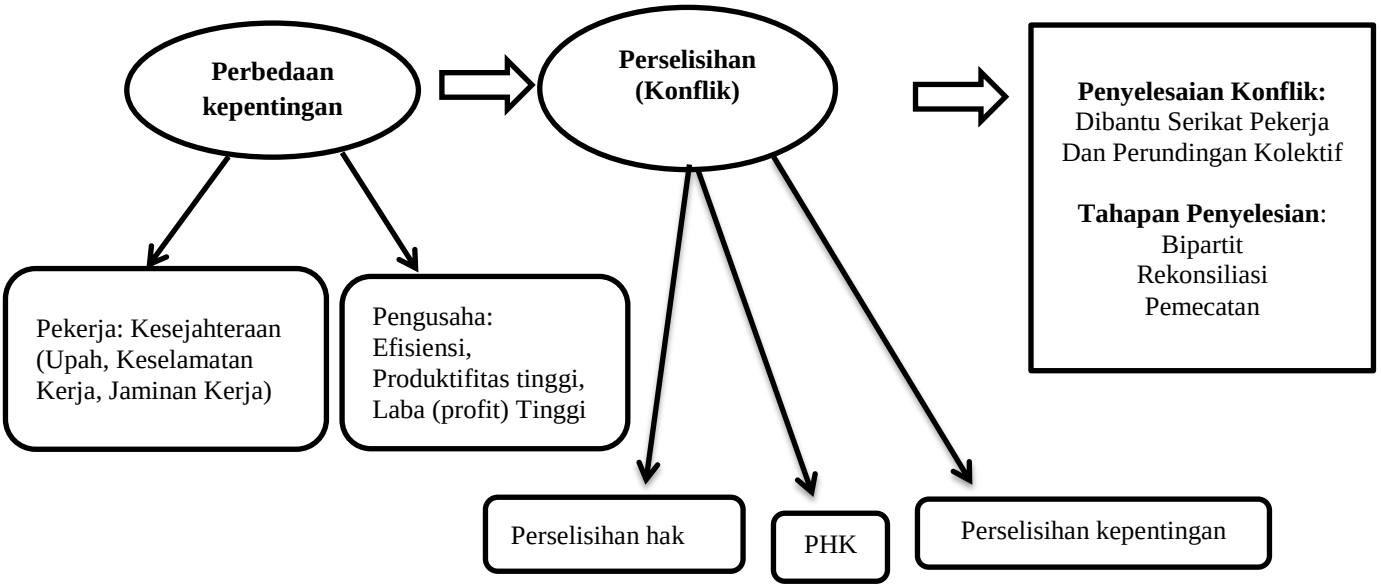
Melalui perundingan kolektif yang terjadi antara perwakilan pengusaha dan pekerja, tuntutan-tuntutan pekerja akan upah dan kondisi kerja akan diatur melalui perjanjian yang dihasilkan dari perundingan kolektif tersebut. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dilakukan selama tiga (3) tahun sekali. Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengatur kondisi kerja, upah, keselamatan kerja, jaminan kerja, dll.

Menurut Perlman, perundingan kolektif merupakan suatu taktik di mana suatu kelas atau kelompok sosial yang rendah (inferior) mengadakan tekanan yang tidak pernah mengendur untuk mendapat bagian yang lebih banyak dalam kesejahteraan, jaminan, dan kebebasan bagi setiap anggotanya.[134] Dengan perundingan kolektif pekerja dapat menyumbangkan poin-poin dalam perjanjian kerja bersama untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih banyak. Oleh karena itu, perundingan kolektif menjadi salah satu hal yang dibutuhkan untuk mengatur (*managing*) konflik

[134] Schneider, *op.cit.,* hlm. 368.

kepentingan. Hal tersebut terjadi karena dengan adanya perundingan kolektif, konflik kepentingan bisa diminimalisir karena sudah ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja terkait upah, kondisi kerja.

Skema IV.2. Pemikiran Pluralist pada Konflik Industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2016.

D. Strategi Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial

Konflik industrial merupakan suatu hal yang sulit dihindari dalam hubungan industrial. Dalam hubungan industrial yang harmonis pun, terkadang konflik sulit untuk dihindari. Oleh karena itu, proses penyelesaian konflik dibutuhkan untuk memperlancar hubungan industrial yang sempat terganggu oleh adanya konflik. Dengan terselesaikannya konflik, maka hubungan industrial dan produktifitas kerja dapat kembali normal.

Strategi untuk menghadapi konflik ada macam-macam, tergantung pada tingkat atau besarnya birokratisasi dalam kelompok tersebut. Dalam organisasi birokratis yang besar, prosedur yang resmi mungkin dapat dikembangkan untuk merembukkan perbedaan-perbedaan yang ada. Misalnya, prosedur perundingan kolektif dikembangkan dalam organisasi industri untuk merundingkan perbedaan paham antara buruh dan majikan.[135]

Strategi penyelesaian konflik industrial di satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda satu sama lain. Hal ini disesuaikan dengan kondisi dan situasi konflik yang terjadi di suatu perusahaan. Dalam kasus ini, PUK SP RTMM SPSI PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol menyelesaikan konflik melalui bipartite. Melalui bipartite tersebut, prosedur perundingan kolektif terjadi. Prosedur perundingan kolektif juga dikembangkan oleh serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Perundingan kolektif tersebut dilakukan untuk merundingkan paham yang berbeda antara pekerja dan pengusaha. Berikut adalah strategi serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial.

1. Memberikan Pendidikan

Pendidikan merupakan dasar bagi para pekerja untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang ketenagakerjaan. Pendidikan tersebut dimaksudkan agar para pekerja memiliki pemahaman dan pengetahuan mengenai apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajiban pekerja dalam suatu hubungan industrial. Selain itu, pendidikan

[135] Doyle Paul Johnson, 1986, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, Jilid 2, Jakarta: Gramedia, hlm. 200.

yang dibuat oleh Serikat Pekerja untuk anggota serikat pekerja tersebut juga menjelaskan bagaimana cara pekerja untuk meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan pekerja, serta bagaimana cara berserikat yang baik. Cara berkonflik dan menyelesaikannya juga dijelaskan di dalam pendidikan yang dilakukan dua kali dalam setahun. Memberikan pendidikan merupakan salah satu tugas Serikat Pekerja yakni mengusahakan meningkatnya kualitas anggota terutama dengan cara mempertinggi mutu pengetahuan dan keterampilan bidang pekerjaan dan profesi serta kemampuan berorganisasi. Oleh karena itu, strategi pendidikan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dalam menyelesaikan perselisihan industrial.

Melalui strategi pendidikan ini, Serikat Pekerja bisa membagi pengetahuan dan pemahaman mereka tentang ketenagakerjaan kepada anggotanya. Sehingga, para anggota Serikat Pekerja memahami apa yang harus dilakukan oleh pekerja untuk memperoleh kesejahteraan mereka. Pendidikan yang dilakukan Serikat Pekerja ini juga menimbulkan kesadaran bagi para pekerja apa saja yang menjadi hak dan kewajiban mereka. Dengan begitu, ketika ada kebijakan perusahaan yang tidak menguntungkan pekerja, mereka akan paham apa yang harus dilakukan.

Strategi pendidikan ini juga memungkinkan untuk meminimalisir konflik membesar. Jadi, dengan adanya pendidikan para pekerja tidak akan langsung melakukan mogok kerja ketika muncul suatu konflik, ada pengetahuan dan pemahaman tentang cara menyelesaikan suatu masalah. Ada beberapa cara yang harus ditempuh terlebih dahulu sebelum melakukan mogok kerja. Oleh karena itu,

perselisihan yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur tidak menimbulkan konflik yang besar.

Dalam kasus konflik atau perselisihan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, mogok kerja merupakan bentuk usaha terakhir atau pilihan terakhir yang akan dilakukan pekerja. Serikat pekerja terutama berusaha sebisa mungkin agar mogok kerja tidak sampai terjadi.

Strategi pendidikan ini bisa dikatakan sebagai strategi awalan yang dilakukan Serikat Pekerja agar konflik tidak membesar. Hal ini dilakukan Serikat Pekerja sesuai dengan perannya sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Melakukan Musyawarah (Rapat Bipartit)

Strategi Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol berikutnya adalah melakukan musyawarah untuk mufakat. Musyawarah dilakukan oleh Serikat Pekerja sebagai perwakilan pekerja dengan manajemen perusahan untuk menyelesaikan konflik secara damai. Musyawarah adalah jalan pertama yang ditempuh oleh Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dalam menyelesaikan masalah industrial. Serikat Pekerja dan Manajemen perusahaan akan melakukan rapat bipartit sebanyak tiga kali. Hal tersebut dimaksudkan agar ketika pada rapat pertama tidak

menemukan titik temu antara dua pihak yang berselisih, masih bisa dilakukan rapat bipartit yang berikutnya.

Seperti yang telah dibahas pada subbab sebelumnya, yakni bentuk-bentuk perselisihan industrial, hampir semua perselisihan tersebut diselesaikan pertama kali melalui jalan musyawarah (bipartite). Strategi ini dilakukan pada perselisihan kepentingan dan perselisihan hak di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Kemudian, ketika jalan bipartit tidak menemukan titik temu, maka jalan pengadilan ditempuh, seperti yang terjadi pada Perselisihan Hak di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Selama proses musyawarah dan mufakat itu, Serikat Pekerja menyampaikan segala informasi yang diperoleh dari pekerja yang berselisih. Mereka melakukan *lobbying* agar hukuman yang diterima oleh pekerja yang berselisih tersebut bisa dikurangi. Rapat bipartit ini melibatkan anggota serikat pekerja yang terdaftar dan manajemen perusahaan, serta pihak yang berselisih. Dengan begitu, permasalahan yang menjadi pemicu perselisihan dapat teridentifikasi dengan baik.

Lobbying dilakukan oleh Serikat Pekerja sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Seperti penyelesaian perselisihan kepentingan yang dialami oleh Zain dan Potan, Serikat Pekerja membantu anggotanya untuk melobby manajemen agar meringankan hukuman yang diterima oleh masing-masing pekerja yang sudah berselisih. Akan tetapi, jika permasalahannya menyangkut kenaikan upah, maka Serikat Pekerja akan melobby manajemen dengan memikirkan standar upah yang ada di pabrik sekitar PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Selain itu, Serikat Pekerja juga

memikirkan standar kenaikan upah yang diberikan pemerintah, yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol tidak meminta kenaikan upah yang tidak dipikirkan terlebih dahulu.

Strategi musyawarah dan mufakat yang dilakukan Serikat Pekerja memeang tidak selalu menghasilkan keputusan yang memuaskan. Seperti yang terjadi pada perselisihan hak yang dialami oleh salah satu pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Walaupun begitu, strategi musyawarah selalu didahulukan dalam penyelesaian perselisihan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Musyawarah untuk mufakat sangat dikedepankan oleh Serikat Pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol demi mencapai hasil atau keputusan yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*).

3. Melakukan Pendampingan

Serikat pekerja memiliki peran sebagai pendamping pekerja dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, serikat pekerja memberikan pendampingan kepada pekerja yang memerlukan pendampingan untuk menyelesaikan permasalahannya sebagai strategi serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial. Pendampingan ini dilakukan sebagai salah satu cara untuk membantu pekerja yang berselisih dengan manajemen untuk mendapatkan haknya sesuai yang dijanjikan dalam perjanjian bersama.

Seperti pada kasus perselisihan hak yang telah dibahas sebelumnya, terkait pesangon yang tidak sesuai dengan perhitungan. Serikat Pekerja mendampingi

pekerja yang berselisih dengan manajemen tersebut untuk melakukan banding ke pengadilan. Melalui pengadilan perselisihan hak tersebut akhirnya dapat diselesaikan dengan menghasilkan keputusan yang menguntungkan dan sesuai bagi pekerja tersebut.

Pendampingan ini diberikan oleh Serikat Pekerja ketika tahap musyawarah (bipartite) yang telah dilakukan sebelumnya tidak menghasilkan keputusan yang baik bagi pekerja yang dipecat tersebut. Pekerja yang berselisih tersebut sudah mendapatkan pendidikan dari Serikat Pekerja sebelumnya, sehingga ia menggunakan peranan Serikat Pekerja untuk membantu menyelesaikan permasalahnnya dengan manajemen perusahaan. Dengan pendampingan tersebut, pekerja yang berselisih dengan manajemen akan memiliki suara dukungan untuk memperoleh haknya yang sesuai, sehingga Ia tidak berjuang seorang diri yang nantinya akan berujung kegagalan.

Hal tersebut berbeda jika kita melihat penyelesaian konflik industrial di perusahaan lain. Konflik industrial yang pernah terjadi di perusahaan yang sama akan tetapi berbeda cabang penyelesaiannya tidak sama dengan yang dilakukan di PT. Indofood Cabang Ancol. Konflik yang terjadi di PT. Indofood Cabang Purwakarta tahun 2014 berakibat pada terjadinya mogok kerja.[136] Mogok kerja tersebut terjadi karena adanya penolakan dari perusahaan (manajemen) untuk melakukan perundingan kolektif (bipartite) guna memecahkan permasalahan upah. Penolakan

[136] Working Class Heroes, Propaganda FSPMI: Perjuangan untuk Kaum Buruh Indonesia, *Ingin Berunding Malah di PHK*, http://propagandafspmi.wordpress.com/2014/04/25/ingin-berunding-malah-di-phk/, diakses pada tanggal 8 Juli 2016, pukul 06.21 WIB.

perundingan yang dilakukan oleh manajemen, akhirnya membuat pengurus serikat pekerja PT. Indofood Cabang Purwakarta mengajukan surat pemberitahuan mogok kerja. Akan tetapi, hal tersebut malah mengakibatkan PHK karena mogok kerja yang dilakukan. Perundingan yang dilakukan selama mogok kerja tidak kunjung menghasilkan kesepakatan.

Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian konflik di perusahaan satu dengan perusahaan yang lain berbeda, sesuai dengan situasi dan kondisi konflik yang terjadi. Berbeda dengan PT. Indofood Cabang Purwakarta, perundingan yang dilakukan oleh serikat pekerja PT. Indofood Cabang Ancol selalu menghasilkan kesepakatan. Sehingga, konflik yang terjadi di PT. Indofood Cabang Ancol tidak sampai pecah seperti yang terjadi di PT. Indofood Cabang Purwakarta. Perundingan tersebut dilakukan selama tiga kali, sampai kesepakatan terjadi.

Karakteristik serikat pekerja di Indonesia yakni jarang terkait dengan serikat nasional. Oleh karena itu, penyelesaian konfliknya melalui bipartite. Apabila serikat pekerja di Indonesia memiliki perwakilan di dewan pemerintahan, seperti apa yang terjadi di luar negeri, maka pekerja tidak akan melakukan demonstrasi karena hak-haknya tidak terpenuhi. Pengusaha juga memiliki pemikiran yang sama, yakni menyelesaikan konflik melalui bipartite.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Konflik merupakan hal yang biasa terjadi di dalam masyarakat. Hal ini tidak terkecuali terjadi di lingkungan industri (pabrik, perusahaan). Dalam penelitian ini membahas hubungan serikat pekerja dengan lingkungan sekitarnya (pekerja, pengusaha); pola konflik yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol; serta strategi penyelesaian konflik yang dilakukan serikat pekerja dan perusahaan untuk menyelesaikan konflik. Salah satu aktor yag berperan dalam menyelesaikan konflik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol adalah serikat pekerja.

Peranan serikat pekerja sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja menjadikan serikat pekerja sebagai aktor penting dalam suatu hubungan industrial. Dalam menjalankan perannya tersebut, serikat pekerja akan berhubungan dengan setiap pihak dalam industri tersebut. Hubungan industrial yang terjalin antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha diikat oleh perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Hubungan industrial antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha diikat oleh beberapa instrumen. Dengan adanya instrument-instrumen tersebut, diharapkan hubungan industrial di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol dapat berlangsung harmonis. Instrumen tersebut di antaranya adalah peraturan perusahaan,

perjanjian kerja bersama (PKB), Petunjuk Pelaksanaan (*Juplak*), dan peraturan perundang-undangan. Instrumen tersebut berisikan syarat-syarat kerja, jaminan sosial, hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja.

Permasalahan dalam hubungan industrial pasti terjadi. Konflik atau perselisihan industrial seringkali disebabkan oleh perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Selain konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, konflik antar pekerja juga tidak luput dalam suatu hubungan industrial. Hubungan industrial yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol juga tidak selalu berjalan harmonis. Ketidakharmonisan hubungan industrial di PT tersebut dikarenakan munculnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dan perselisihan antara pekerja dengan pekerja. Bentuk-bentuk permasalahan yang timbul di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol diantaranya adalah Perselisihan Hak (Uang Pesangon), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan Kepentingan (Mutasi Pekerja vokal).

Dalam konteks ini, penyelesaian konflik yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol diselesaikan melalui bipartite. Bipartite merupakan rapat yang dilakukan oleh perwakilan serikat pekerja dan perwakilan perusahaan untuk mencapai hasil atau putusan akhir terkait penyelesaian konflik. Perwakilan antara serikat pekerja dan pengusaha kemudian membentuk sebuah lembaga yang fungsinya untuk mencari jalan tengah atau penyelesaian terhadap perselisihan atau konflik yang terjadi di PT tersebut. Lembaga tersebut bernama Lembaga Kerjasama Bipartite. Penyelesaian konflik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol

diselesaikan melalui tiga kali rapat bipartite. Sehingga, konflik besar tidak pernah terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol.

Dalam perspektif pluralist tidak memungkiri adanya perbedaan kepentingan dan konflik dalam hubungan industrial. Perspektif tersebut memandang serikat pekerja dan perundingan kolektif sebagai sesuatu yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian konflik. Begitu pula yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol. Penyelesaian konflik di pabrik tersebut selalu memberikan peranan kepada serikat pekerja untuk menjadi salah satu aktor yang terlibat dalam penyelesaian konflik.

Konflik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol selalu diselesaikan melalui perundingan. Serikat pekerja PT. Indofood menjadikan mogok kerja sebagai langkah akhir untuk mencapai tuntutan. Jadi, serikat pekerja akan selalu mengupayakan bipartite terlebih dahulu, yang dilakukan sebanyak tiga kali. Mogok kerja bukan dilihat sebagai satu-satunya cara untuk mencapai tuntutan yang diinginkan pekerja. Strategi penyelesaian konflik di pabrik ini mengutamakan asas musyawarah dahulu, akan tetapi jika selama pelaksanaan bipartite tidak pernah mencapai kesepakatan, maka mogok kerja baru dilakukan.

B. Rekomendasi

Konflik memang diperlukan untuk melakukan perubahan dalam suatu kondisi masyarakat. Serikat pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol harus bisa lebih menjalankan peranannya sebagai perwakilan dan pendamping pekerja guna

memperoleh kesejahteraannya. Jika dilihat dari sejarah terbentuknya serikat pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, posisi serikat pekerja masih lemah. Walaupun secara bertahap serikat pekerja PT. Indofood memiliki posisi yang bisa dijadikan sebagai alat tawar dalam hubungan dengan pengusaha.

Kegiatan pendidikan yang dilakukan atau dijalankan serikat pekerja demi peningkatan pengetahuan anggota terkait masalah ketenagakerjaan harus lebih ditingkatkan. Peserta kegiatan pendidikan yang sering dibatasi oleh kuota atau bergilir, kedepannya diharapkan bisa secara keseluruhan mendapat pendidikan. Dengan begitu, tidak ada lagi pekerja yang bersikap apatis terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arifin, Syarif, Fahmi Panimbang, dkk. 2012. *Memetakan Gerakan Buruh: Analogi Tulisan Perburuhan Mengenang Fauzi Abdullah*. Depok: Kepik.

Creswell, John W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagravindo Persada.

Ingelson, John. 2014. *Workers, Unions and Politics. Indonesia in the 1920s and 1930s.* Leiden and Boston: Brill.

Johnson, Doyle Paul. 1986. Diterjemahkan oleh Robert M. Z. Lawang. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern Jilid 2*. Jakarta: Gramedia.

Parker, S.R, J. Child, dkk. 1990. *Sosiologi Industri.* Terjemahan oleh G. Kartasapoetra. Jakarta: Rineka Cipta.

Ritzer, George, Douglas J. Goodman. 2012. *Teori Sosiologi Modern.* Edisi Keenam Jakarta: Kencana.

Schneider, Eugene V. 1986. Terjemahan oleh J.L. Ginting. *Sosiologi Industri.* Aksara Persada.

Singh, Narendar. 2012. *Industrial Sociology*. India: Tata McGraw-Hill.

Watson, Tony J. 1995. *Sociology Work Industry Third Edition*. London: TJ Press Ltd, Padstow. Cornwall.

Watson, Tony J. 2008. *Sociology Work Industry Fifth Edition*. London: TJ Press Ltd, Padstow. Cornwall.

Skripsi dan Tesis

Irmawati, Nia. 2008. *Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.

Syahputra S, Ganda. 2009. *Peranan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Hak Upah dan Politik*. Skripsi. Departemen Ilmu Politik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Utami, Ayu. 2009. *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Semarang*. Tesis. Jurusan Hukum. Fakultas Hukum. Universitas Dipenogoro. Semarang.

Jurnal

Baskoro, Katon. 2014. *Konflik Industri dalam Hubungan Buruh dan Pengusaha (Studi Kasus Mekanisme Konflik Industri dalam Hubungan Buruh dan Pengusaha di Perusahaan "X", Malang)*. Jurnal Ilmiah. Jurusan Sosiologi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Brawijaya. Malang.

Marwono. 2015. *Strategi dan Perjuangan Para Buruh yang Tergabung dalam Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB) Dalam Menuntut Kenaikan Upah di PT. Darma Henwa Tbk*. Jurnal. eJournal Sosiatri-Sosiologi. Vol. 3. No. 2.

Adebisi. 2004. *Industrial Conflict and Trade Unionism in Nigeria.* Journal of the Department of Business Administration. Vol. 4. No.1. University of Ilorin. Ilorin. Nigeria.

Suryani, Efi Asmi. 2014. *Resolusi Konflik antara Pengusaha dan Pekerja di Pabrik Rokok (Studi Kasus mengenai Demonstrasi Pekerja Akibat Pelanggaran Hak Normatif yang dilakukan oleh Pengusaha di Pabrik Rokok Adi Bungsu Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah. Universitas Brawijaya.

Lain-lain

Budiarti, Indah. 2012. *Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh*. Edisi Revisi.

Hendra. *Buruh PT. Indofood Menuntut Keadilan*. Koran Perdjoeangan: Suara Kaum Buruh. http://koranperdjoeangan.com/buruh-pt-indofood-menuntut-keadilan.html. Diakses pada 8 Februari 2016, pukul 16.43 WIB.

ILO. 2003. *Perundingan Bersama serta Keterampilan Negosiasi (Buku Pegangan untuk Pengusaha).* Jakarta.

Indofood CBP Sukses Makmur. 2015. *Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbl Divisi Noodle Cabang DKI Jakarta dengan PUK SP RTMM-SPSI PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbl Divisi Noodle Cabang DKI Jakarta*, Periode 2015-2017.

Jahansyahtono, Ramanda. 2016. *KSPI: Upah Buruh di Indonesia Sudah Tinggi, Kata Siapa*,http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2016/02/05/124100526/KSPI.Upah.Buruh.di.Indonesia.Sudah.Tinggi.Kata.Siapa.html, diakses pada 17 Mei 2016, pukul 22.47 WIB.

Ramadhan, Panji Baskhara. *Pro Kontra Buruh JICT Soal Aksi Mogok Kerja.* Warta Kota. http://wartakota.tribunnews.com/2016/01/11/pro-kontra-buruh-jict-soal-aksi-mogok-kerja.html. diakses pada 8 Februari 2016, pukul 16.50 WIB.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

RIWAYAT HIDUP

ALMA OKTAVIANA, lahir di Ciamis, 07 Oktober 1993. Anak pertama dari empat bersaudara. Jenjang pendidikan yang ditempuh, antara lain di SD Negeri Ancol 01 Jakarta Utara (1999-2005), SMP Negeri 116 Jakarta Utara (2005-2008) dan SMA Negeri 13 Jakarta Utara (2008-2011). Pendidikan tinggi ditempuh di Universitas Negeri Jakarta, Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial melalui seleksi SNMPTN Undangan (2011-2016).

Penelitian yang pernah dilakukan, antara lain "Program Ruang Terbuka Hijau di Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat". Penelitian lainnya "Pasar sebagai Arena Perwujudan Relasi Sosial Antara Masyarakat, Pasar, dan Pemerintah: Studi Kasus Pasar Tumpah Ciasmara, Kelurahan Pamijahan, Kabupaten Bogor". Penelitian lain yaitu "Pemberdayaan Sebagai Proses Pengembangan Partisipasi Masyarakat (Studi Kasus Pemberdayaan Alternatif di Komplek Permata (Kampung Ambon), Jakarta Barat)". Selain penelitian tertulis, penelitian lain yang pernah dilakukan adalah video dokumentasi berjudul "*Freestyle Soccer, So Skilled, So Fun*" di Kota Tangerang, Banten.

Pengalaman kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) RI, Jakarta Timur (2014). Posisi yang ditempati saat itu sebagai mahasiswa PKL di Deputi Pemberdayaan Masyarakat. Informasi kontak yang dapat dihubungi, email: almaokta071093@gmail.com.

TRANSKRIP WAWANCARA 1

(Hasil Wawancara dengan Ketua dan Struktur Anggota Serikat Pekerja)

Tanggal 28 Agustus dan 12 September 2015

PROFIL SERIKAT PEKERJA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	FSP RTMM-SPSI itu apa?	Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman. FSP RTMM-SPSI merupakan kelanjutan Serikat Pekerja RTMM didirikan pada tanggal 19 Juli 1995 di Jakarta.
2.	Bagaimana latar belakang terbentuknya serikat pekerja di PT. Indofood Sukses Makmur (penggerak pertamanya siapa)?	Awal terbentuk, dulu kita ini bagian dari SPSI. Jadi, semuanya dulu itu serikat pekerja satu doang, SPSI aja. Namun, jaman Soeharto pergerakan dibatasi. Nah, setelah kepemimpinan Soeharto jatuh mulai berdiri serikat-serikat pekerja yang lain. Salah satunya KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia).
3.	Visi misi didirikannya serikat pekerja?	Visi didirikannya serikat pekerja di Indofood ini tentunya untuk mencapai kesejahteraan pekerja sendiri.
4.	Apakah seluruh karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur termasuk anggota serikat pekerja?	Seluruh karyawan atau pekerja Indofood adalah anggota serikat. Tapi ada yang aktif ada juga yang tidak aktif.
5.	Berapa jumlah anggota serikat pekerja?	Anggota serikat pekerja kurang lebih 500 pekerja. Termasuk pekerja (buruh produksi) dan staf yang bekerja di kantor. Kecuali manajemen ke atas.
6.	Bagaimana struktur anggota serikat pekerja?	Tentunya ada Ketua, kemudian wakil ketua, sekertaris, bendahara yang membawahi berbagai bidang. Diantaranya, bidang pembelaan, bidang Olahraga, bidang kesertariatan, bidang pendidikan dan bidang kesra.
7.	Bagaimana cara pembentukan kepengurusan serikat pekerja (lewat voting anggota atau kemampuan individual)?	Kita sistemnya di AD/ART secara formatur. Jadi ada musnik (musyawarah unit kerja). Di situ ada pemilihan pengurus. Jadi pemilihan pengurus kita lakukan melalui musnik itu tadi.
8.	Apa fungsi serikat pekerja?	Fungsi kita untuk meluruskan sesuatu yang bertentangan dengan Undang-Undang, sesuatu yang bertentangan dengan hak pekerja.
9.	Apa peran serikat pekerja untuk kepentingan anggotanya?	Membantu pekerja yang bermasalah dengan manajemen perusahaan. Membantu mencari jalan keluar terbaik bagi pekerja tersebut.
10.	Dari peran dan fungsi tsb, yang mana saja yg telah dilakukan sejak pembentukan?	
11.	Bagaimana cara serikat pekerja menyatukan ideologi anggota untuk menyampaikan aspirasi	Untuk menyatukan ideologi anggota kita sering mengadakan pertemuan, di mana disaat pertemuan itu kita berdiskusi, menerima pembelajaran dari ahli yang kita

No.	Pertanyaan	Jawaban
	mereka?	datangkan terkait masalah ketenagakerjaan.
12.	Bagaimana pengurus serikat pekerja menyikapi keluhan atau masukan dari anggota?	Pekerja biasanya menyampaikan keluhan atau masukannya melalui pengurus serikat pekerja. Jadi, mereka kadang-kadang datang langsung ke sekretariat serikat pekerja, trus menyampaikan keluhan atau masukannya. Kadang juga mereka menyampaikannya lewat pengurus sesuai dengan bidang yang telah dibagi bagi. Setiap unit kerja itu ada bagian masing masing. Ada pos masing masing,
13.	Apakah serikat pekerja berafiliasi?	Serikat pekerja di Indofood berafiliasi dengan SPSI. Ini termasuk Federasi Pekerja Rokok, Tembakau, makanan dan Minuman.
14.	Bagaimana hubungan serikat pekerja dgn afiliasi tersebut ?	Hubungan serikat pekerja dengan afiliasi tersebut tentunya hubungannya baik. Mereka menjadi sarana untuk serikat pekerja untuk ikut mengkritisi isu-isu nasional, makro. Jadi kita ga cuma mengkitisi isu lokal (dalam pabrik) tapi juga isu isu yang lebih luas kaitannya dengan pekerja.
15.	Bagaimana pendanaan organisasi?	Pendanaan serikat buruh berasal dari uang iuran pekerja. Yang biasanya setiap gajian dipotong 15.000. Selain itu, kadang kalo ada acara, perusahaan juga kadang membantu. Sesuai dengan PKB atau juplak (petunjuk pelaksanaan) kita dengan perusahaan.
16.	Bagaimana perbedaan keadaan sebelum dibentuk serikat pekerja dan setelah dibentuknya serikat pekerja?	Tentu aja ada perbedaannya. Kalo dulu serikatnya iya iya aja sama perusahaan. Naik gaji sekian terima aja, yang penting naik gaji. Kalo sekarang misalnya pekerja punya masalah sama manajemen perusahaan, kita tugasnya membantu kalo pekerja itu dateng ke kita minta bantuan. Ya pokoknya kita jadi perwakilan pekerja, supaya hak hak dan kepentingan pekerja terpenuhi oleh perusahaan.

GERAKAN SOSIAL

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah pernah terjadi pemogokan kerja di PT. Indofood?	Belum pernah ada kalo sampe mogok kerja gitu. Kalo untuk secara kasus di Indofood belum ada. Jadi, walaupun ada konflik masih bisa diselesaikan melalui bipartit.
2.	Pemogokan kerja tsb dilatarbelakangi oleh/dipicu oleh (upah minim (gaji), kondisi kerja)?	Bukan pemogokannya yang terjadi, tapi kalo konflik atau gejolak pasti pernah.
3.	Kapan pemogokan terjadi? Yang terlibat siapa saja? Anggota serikat?	Pemogokan belum pernah terjadi di perusahaan ini. Tapi kalo misalnya ada perusahaan di sekitar perusahaan ini melakukan aksi sweeping, pekerja kita juga ikutan melakukan demo. Karena aksi sweeping yang dilakukan pekerja perusahaan lain. Tapi, ga semua pekerja ikutan sampe kegiatan produksi berhenti. Misal, hanya beberapa line saja yang ikut. Tidak seluruh pekerja.

No.	Pertanyaan	Jawaban
4.	Apakah pemogokan kerja tsb berhasil?	**-**
5.	Sudah berapa kali terjadi pemogokan kerja?	Belum pernah
6.	Respon apa yang diberikan oleh manajemen perusahaan terhadap pemogokan tsb?	Karena belum pernah terjadi mogok kerja, perusahaan ga ada responnya. Tapi kalo aksi sweeping gitu, respon manajemen ya gitu, memerintahkan beberapa pekerja untuk ikut melakukan aksi tersebut.
7.	Apa terjadi perubahan setelah melakukan mogok kerja tsb?	
8.	Sebelum melakukan pemogokan kerja, pernahkah melakukan dialog sosial dengan perusahaan atau pemerintah?	
9.	Selain pemogokan kerja bentuk gerakan buruh yang pernah dilakukan apa?	Kalo pemogokan kerja kita belum pernah ya. Kalo di sini belum pernah ada. Tapi kalo gerakan selain pemogokan kita pernah. Sweeping pabrik untuk ikut demonstrasi kita pernah lakukan. Kan di sini kawasan industri nih ya, jadi kita datengin pabrik-pabrik sekitar sini. Kaya pabrik Ancol Terang, Supernova, dan yang lainnya. Ikut demonstrasi juga tiap Hari Buruh.
10.	Gerakan buruh secara massal pernah dilakukan?	Gerakan buruh pernah kami lakukan, misalnya demo. Karena serikat berafiliasi dengan SPSI jadi pernah mengikuti gerakan buruh yang massal.
11.	Biasanya di momen momen apa serikat pekerja berkumpul untuk melakukan gerakan buruh secara besar besaran?	Biasanya kita melakukan gerakan massal kalo hari buruh, terus akhir tahun. Lalu kalo ada kebijakn pemerintah yang sekiranya kurang menguntungkan untuk pekerja. Kita ikut melakukan demo.

KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Problem hubungan industrial apa saja yang pernah terjadi antara perusahaan dengan pekerja?	Secara umum konflik itu pasti ada, biasanya kalo ada ga kesamaan pikiran antara perusahaan dan serikat. Biasanya masalahnya terkait aturan, kebijakan pemerintah, kebijakaan perusahaan, kesejahteraan, sistem kerja.
2.	Penyebab konflik tersebut terjadi apa biasanya?	Biasanya konflik industrial itu terjadi kalo ada perselisihan antara menajemen perusahaan dan pekerja. Misalnya, peraturan yang dibuat oleh manajemen baru (ada perubahan struktur) dan tidak menguntungkan pekerja, biasanya disitu terjadi konflik. Kepemimpinan manajemen yang kadang tidak sejalan dengan pekerja.
3.	Tentang apa?	Ya, tentang itu tadi. Kalo misalnya ada kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang atau kebijakan perusahaan yang melanggar PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Nah, itu bisa menimbulkan konflik. Konflik sepele juga bisa terjadi, misalnya

No.	Pertanyaan	Jawaban
		pencurian yang dilakukan pekerja, pelecehan terhadap sesama pekerja.
4.	Siapa yang berperan dalam konflik tersebut?	
5.	Contoh konflik yang pernah terjadi apa?	Ya, kalo mau naik gaji misalnya. Suka ga langsung diiyain sama perusahaan. Kan kita nuntut juga liat berapa sih seharusnya gaji kita naik, kita liat sekitaran kita. Kan ini wilayah industri, kira kira dipabrik lain kenaikannya berapa? Baru kita minta kira kira berapa. Ngga langsung ujuk-ujuk, nih kita minta naik gaji sekian. Kan gitu. Kita sesuaikan juga lah sama jam kerja kita. Sepantasnya gaji kita naik berapa. Kadang kan perusahaan ga langsung deal sama tuntutan kita. Jadi harus rapat. Trus kalo ga dapet hasil juga, ngga sesuai apa yang kita ajukan dan pabrik setujui, rapat lagi. Sampai rapat 3 kali. Namanya rapat bipartite. Baru, kalo tuntutan kita ngga di dealin juga sama perusahaan, baru kita masuk ke jalur yang lebih keras. Mogok misalnya. Tapi, kita untungnya ngga pernah sampai ke mogok kerja itu. Paling tidak rapat bipartite yang ketiga kita udah deal.
6.	Bagaimana posisi pekerja yang terlalu vocal diperusahaan?	Iya, secara prinsip iya. Ga cuma disini, di mana mana juga. Perusahaan dengan karyawan itu seperti minyak dan pasir. Seharusnya karyawan itu dijadikan sebagai aset oleh perusahaan. Karena berlawanan prinsip biasanya perusahaan ga suka sama orang yang terlalu vokal. Biasanya dalam bentuk skorsing, sp3. Ya itu bentuk ketidaksukaan perusahaan terhadap orang atau buruh yang terlalu vokal.
7.	Apakah perusahaan mempermasalahkan mereka? Dipersulit misalnya atau bahkan mengalami PHK?	Perusahaan mempersalahkan, dipersulit. Ya perusahaan ga suka sama orang yang terlalu vokal. Biasanya dipersulit, entah gajinya tidak naik naik atau dikasih surat peringatan gitu.
8.	Penyelesaian konflik yang terjadi seperti apa?	Penyelesaian konflik lagi lagi lewat jalur damai bipartit. Melalui negosiasi.
9.	Seberapa jauh peran serikat pekerja dalam menyelesaikan masalah yang menyangkut anggotanya (pekerja)?	Kita mendampingi pekerja yang punya masalah sampe urusannya dia selesai. Dari mulai rapat rapat gitu sama perusahaan, gimana caranya hukumannya jangan sampai sangat memberatkan buat pekerja itu. Kalo harusnya dia dipecat, kita terima, tapi yang kita perjuangkan adalah haknya. Misalnya, uang pesangon yang diterima setelah dipecat tidak sesuai dengan apa yang harusnya dia terima, kita terus perjuangkan. Sampai haknya terpenuhi. Kalo dia banding, dia minta bantuan lagi ke kita. Ya kita bantu

No.	Pertanyaan	Jawaban
		sampe prosesnya kelar.
10.	Ketika pekerja menuntut akan suatu hal kepada perusahaan, bagaimana tanggapan perusahan biasanya? Akan memenuhi atau tidak tuntutan tersebut?	Misal tentang upah, perusahaan tidak akan dengan sukarela memberikan apa yang seharusnya dia berikan, misalnya tuntutan kenaikan upah. Lalu bagaimana? Apa ada kemungkinan tuntutan tersebut diberikan? Ada. Lewat perjuangan buruh, pertama perjuangan negosiasi secara forum, perjuangan keseluruhan anggota. Jadi itu semua harus dirancang. Tapi kita menghindari konflik langsung. Kita mengedepankan musyawarah. Sejauh ini, perusahaan masih mau diajak untuk berbicara. Seperti kenaikan upah akhir tahun masih ada pembicaraan.
11.	Dalam proses penyelesaian konflik pihak mana yang sering mengalah?	Proses penyelesaiannya tetep melalui musyawarah. Bipartit bahasanya.
12.	Atau kedua pihak mencapai titik temu, saling menyetujui?	Sejauh ini, kalo terjadi konflik masih bisa diselesaikan. Lewat bipartit itu tadi, musyawarah, negosiasi. Jadi kedua pihak masih mencapai titik temu. Tidak sampai konfliknya meledak gitu. Biasanya kita musyawarah sampai 3 kali. Nah, kalo misalnya musyawarah ketiga tidak juga mencapai titik temu maka kita bisa melalui mogok kerja. Kalo emang tuntutan kita tidak bisa dipenuhi oleh perusahaan. Ga mencapai titik temu sama sekali. Itu kita pilih sebagai jalan terakhir, kalo emang ga dipenuhi. Ya sebisa mungkin kita menghindari mogok atau konflik secara langsung itu.

HUBUNGAN SERIKAT PEKERJA DENGAN SPSI

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Awal memutuskan bergabung dengan FSP-RTMM SPSI bagaimana?	Pertama, Kita kan perusahaan makanan, otomatis pas mendaftarkan diri secara sah sebagai serikat pekerja kita tergolong atau masuk ke serikat pekerja RTMM.
2.	Bagaimana tanggapan serikat pekerja PT. Indofood terkait isu-isu nasional, mis: MEA, atau isu-isu lainnya terkait buruh nasional?	MEA kita tidak mendukung, tidak setuju adanya MEA untuk saat ini. MEA dijalankan secara dipaksakan.

3.	Adakah kebijakan perusahaan terkait MEA atau isu lainnya?	Belum ada kebijakan perusahaan terkait MEA. Tapi sekarang kita kerjanya menggunakan robot. Banyak pekerja dikurangi, karena adanya robot itu. Kalo dia (perusahaan) pake robot kan cua perlu ngeluarin uang sekian. Tapi robot kan ga bisa ngeluh kaya manusia kan. Makanya mereka pilih menggunakan robot.
4.	Implikasi kebijakan tersebut ke pekerja bagaimana?	Ya, banyak pekerja yang dikeluarin. Yang sudah tua, sakit sakitan misalnya. Trus banyak pekerja yang dipindahkan ke mesin lain. Mesin yang biasanya kosong jadi rame sekarang. Tapi target tidak tercapai. Biasanya kalo pake tenaga manusia bisa sampai 4000 bungkus, tapi kalo pake robot Cuma bisa sampai 2000an bungkus. Karena robotnya sering rusak.

HUBUNGAN SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana hubungan serikat pekerja dengan perusahaan?	Hubungan serikat pekerja dengan perusahaan baik. Meskipun terkadang sering ada gejolak. Gejolak tersebut bisa muncul ketika hak-hak pekerja yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan tidak dipenuhi. Akan tetapi, di luar kasus tersebut, hubungan antara perusahaan dengan pekerja berlangsung baik (mutualisme).
2.	Apakah status serikat pekerja diakui oleh perusahaan?	Status serikat pekerja diakui perusahaan, tapi di luar aturan perusahaan. Perusahaan tahu akan keberadaan serikat pekerja ini.
3.	Bagaimana kedudukan/posisi serikat pekerja di PT. Indofood (posisi tawar)?	Kedudukan atau posisi serikat pekerja berada di luar perusahaan. Serikat pekerja di sini menjadi mitra antara pengusaha dan pekerja. Bisa disebut sebgai jembatan yang menghubungkan perusahaan dan pekerja. Perusahaan ingin usahanya maju, pekerja juga menginginkan kesejahteraan untuk mereka. Oleh sebab itu, harus ada jembatan antara pengusaha dan pekerja.
4.	Tanggapan perusahaan terkait isu-isu tersebut bagaimana?	

TRANSKRIP WAWANCARA 2

(Hasil Wawancara dengan Pekerja atau anggota Serikat Pekerja)

Tanggal 15 Januari 2016

Nama Samaran: SA Usia: 45 Tahun Lama Bekerja: 23 Tahun

DESKRIPSI SERIKAT PEKERJA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sejarah Serikat Pekerja di PT. Indomie bagaimana?	Ya, dulu sekitar tahun 1998 udah ada serikat pekerja. Tapi ya gitu, ngga aktif dan belum terdaftar secara sah. Dulu ya kaya tameng aja, biar kalo ditanya ada serikat ga? Ada. Tapi gitu kegiatannya ga ada. Perannya pasif. Mereka pada nurut aja sama perusahaan, terima aja dikasih naik gaji berapa aja. Naik gaji 200ribu juga terima. Tapi sempet ada masalah pas periode pertama, nah ketuanya itu ngebela pekerja. Namanya, "S". Abis itu, dia yang dipermasalahkan sama manajemen. Dia dapet konsekuensi. Karena dia lebih milih buat bela pekerja dibanding perusahaan. Trus dia ditanya perusahaan mau mengundurkan diri atau dikeluarin. Ya, dia milih mengeluarkan diri. Biar dapet pesangon. Waktu itu dia menjabat kira kira selama 9 tahun (ga ada regenerasi). Nah, setelah dia keluar baru ada ketua baru lagi kan. Namanya "D". Dia menjabat sekitar 6 tahunan. Itu juga ga bagus. Sama aja kaya dulu, serikatnya pasif. Cuma kalo dulu ada sedikit usahanya buat bela pekerja. Kalo yang baru tidak. Mereka pro ke manajemen. Jadi kalo naik gaji, suka mereka mereka aja yang gajinya naik. Ngga semua pekerja naik gajinya. Nah, dari situ mulai kecium deh keanehan. Trus, salah satu anggota serikat pada jaman kepengurusan itu, namanya "V" mulai bergerak. Kemudian, ada pemilihan ketua baru. Nah, lewat voting terpilih lah si "V" ini. Pada saat dia menjabat, baru lah didaftarkan serikat pekerja ini secara sah ke disnakertrans. Jadi, 5 tahun ke belakang ini peran serikat pekerja sudah mulai aktif.
3.	Pemilihan anggota serikat pekerja bagaimana?	Yang dulu, pas pertama pertama ada serikat ga lewat pemilihan. Tau tau udah ada aja, ini anggota serikat. Gitu. Kalo yang baru ini, jamannya ketuanya si "V", dia dipilih sama seluruh pekerja lewat voting gitu. Dia mencalonkan diri. Suaranya dikumpulin per sip, yang asuk pagi, yang milih dia berapa orang, masuk malaem yang milih dia berapa orang, trus yang masuk siang yang milih dia berapa orang. Gitu. Nah, kalo buat anggota strukturnya itu ditunjuk sama ketuanya itu. Siapa yang jadi wakil, sekertaris, bendahara. Nah buat seksi-seksi dipilih atas

No.	Pertanyaan	Jawaban
		rekomendasi wakil, sekertaris, bendahara.
4.	Atribut apa saja yang dimiliki anggota serikat pekerja?	Setiap pekerja memiliki kartu anggota serikat. Sebagai tanda bahwa mereka itu anggota serikat. Yang mengeluarkan kartu anggota itu federasi serikat pekerja RTMM. Trus selain kartu anggota, atributnya seragam. Seragam kerja tapi ada lambang serikat pekerjanya. Warna seragamnya warna merah. Selain itu, ada bendera. Benderanya masih bendera FSP, belum bendera serikat kita sendiri.

KONFLIK YANG TERJADI DI PT. INDOFOOD

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pernah terjadi mogok di pabrik?	Kita nggak pernah mogok, Cuma kalo mereka lagi pada rapat (serikat sama manajemen) di atas, kita pada ngeriung. Beberapa pekerja yang pulang siang, masuk siang ngeriung buat ngedukung mereka yang lagi pada rapat. Gitu doang, kita ga pernah sampai mogok. Duduk duduk aja, kita nunggu komando dari atas, kalo misalnya hasil rapat itu tidak mewakili apa yang diinginkan pekerja.

No.	Pertanyaan	Jawaban
2.	Masalah apa aja yang penah terjadi selama adanya serikat pekerja?	Pernah ada konflik, tapi ga pernah sampai besar. Masalah pekerjaan. Contohnya, "Z". "Z" dapet tugas untuk pergi ke Bandung, masalah robot itu. Tapi dia ikut ke Bali, masalah serikat pekerja PT. Indofood seluruh Indonesia (Rakernas). Dia hampir mau dikeluarin dari pabrik. Tapi dia melakukan pembelaan diri, waktu itu posisi dia anggota struktur serikat pekerja. Selain itu, serikat pekerja juga membantu dia untuk menyelesaikan permasalahannya. Akhirnya, setelah melalui berbagai urusan, penjelasan dari "Z" dan bantuan serikat pekerja, "Z" diringankan hukumannya. Cuma diskors aja selama 2 minggu. Trus ada lagi kasus, anggota struktur serikat pekerja juga "P". Kan dia termasuk orang yang keras (serikat pekerja) juga, jadi tuh dia mau dipindahin ke pabrik Tangerang. Tapi ternyata, itu bukan mutasi dan di Tangerang itu ga ada ganti dia buat di pabrik Ancol. Dipindah ke Tangerang dengan jabatan yang sama, dan gajinya juga sama aja. Jadi, "P" gak mau untuk pindah ke Tangerang. Berati kan dia mau dihilangkan atau disingkirkan gitu dari pabrik Ancol. Karena dia salah satu anggota serikat pekerja yang cukup keras dan berani ngelawan perusahaan. Akhirnya, dia dihukum juga. Ga di kasih kerjaan, di bagian teknik. Dia masuk kerja, tapi ga ngerjain apa-apa. Kasus berikutnya juga ada, tapi ini bukan bagian produksi yang kena masalah. Tapi bagian s*ection*, di atas bagian produksi. Tapi, kalo ada demo atau rapat rapat gitu, mereka biasanya gak mau ikutan. Padahal itungannya, mereka anggota serikat pekerja juga. Cuma bedanya dia duduk di bagian kantor, kita dibagian pabrik (produksi). Trus kalo dia kena masalah tetep juga minta bantuannya ke serikat pekerja. Nah, waktu itu ada "A". Kena kasus pelecehan seksual ke pekerja bawahannya. Si "A" dilaporin ke manajemen sama si bawahannya itu. Trus dia kena sanksi, dikeluarkan dari pabrik. Akhirnya, dia minta tolong ke Serikat. Dapet uang pesangonnya, Cuma 80jutaan. Trus dia naik banding, balik lagi ke Serikat. Baru deh, uangnya dapet 180juta. Giliran kepepet baru minta tolongnya ke serikat, tapi kalo ada apa-apa ngeremehin ngga ngakuin serikat.
3.	Ketika apa ada pertentangan antara pengusaha dengan pekerja?	Kalo tentang gaji, dia baru permasalahin. Tapi kalo masalah yang lain-lain ga. Yang mempermasalahkan itu, orang-orang yang ada di manajemen itu. Staff-staff nya.