

**Peran serikat Pekerja dalam Membangun Hubungan Industrial
(Studi Kasus Pada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)
Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Malang)**

Hendrik Eko Aprilianto

I Nyoman Suputra

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang

Abstract: *This study aims to determine: (1) The role of unions in fighting for the rights of employees in building the industrial relations in PT. Ekamas Fortuna Malang, (2) The measures taken SPSI to fight for the rights of employees layoff PT. Ekamas Fortuna Malang. By using qualitative descriptive study with case study approach data was taken semi-structured interviews with four informants, (1) Chairman SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang, (2) HRD PT. Ekamas Fortuna Malang, (3) Board SPSI, (4) Employee members of SPSI. Based on the analysis it can be concluded that the dominant role of the SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang is as a means of channeling the aspirations of the rights and interests of its members. In solving problems of layoffs, the SPSI and management companies have been in talks amicably Bi-parties level. But not finding a word consensus. Therefore, SPSI and management companies are asking the Department of Labor (Disnaker) Malang regency appointed as a third party mediator to help resolve this issue. In the Mediation talks, produced a Joint Decision of canceling the layoff three employees SPSI members with efficiency as the reason.*

Keywords: *Labor Union, the Industrial Relations, Layoffs.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak karyawan dalam membangun hubungan industrial di PT. Ekamas Fortuna Malang. (2) Tindakan yang diambil SPSI untuk memperjuangkan hak-hak karyawan PHK PT. Ekamas Fortuna Malang. Dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan data pendekatan studi kasus diambil wawancara semi-terstruktur dengan empat informan, (1) Ketua SPSI PT UK. Ekamas Fortuna Malang, (2) HRD PT. Ekamas Fortuna Malang, (3) Dewan SPSI, (4) Anggota karyawan SPSI. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa peran dominan dari SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang adalah sebagai sarana penyaluran aspirasi hak dan kepentingan anggotanya. Dalam memecahkan masalah PHK, SPSI dan manajemen perusahaan dalam pembicaraan damai di tingkat Bi-parties. Tapi tidak menemukan kesepakatan. Oleh karena itu, SPSI dan manajemen perusahaan meminta Departemen Tenaga Kerja Kabupaten (Disnaker) Malang ditunjuk sebagai mediator pihak ketiga untuk membantu mengatasi masalah ini. Dalam pembicaraan mediasi, menghasilkan keputusan bersama membatalkan PHK tiga anggota karyawan SPSI dengan efisiensi sebagai alasan.

Kata Kunci: Perserikatan kerja, Kerjasama Industri, PHK.

Tenaga kerja merupakan elemen yang penting dalam proses pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan. Sering munculnya permasalahan antara pekerja dan majikan di Indonesia membuat peran serikat pekerja menjadi sangat krusial. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja adalah untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan, memperjuangkan dan juga melindungi hak-hak para pekerja. Adanya Serikat Pekerja di PT. Ekamas Fortuna Malang,

peran pekerja dalam kinerja perusahaan diwakili dalam serikat pekerja tersebut. Terbukti dengan sikap Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang menolak secara tegas terhadap keputusan pihak manajemen perusahaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tiga karyawan anggota SPSI dengan alasan efisiensi.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa peran yang sangat dominan dari SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Dalam penyelesaian permasalahan PHK, pihak SPSI dan manajemen perusahaan telah melakukan perundingan secara musyawarah di tingkat Bipartit namun tidak menemukan sebuah kata mufakat. Hal tersebut menyebabkan SPSI dan manajemen perusahaan meminta pihak Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Malang sebagai pihak ke tiga menunjuk Mediator untuk membantu menyelesaikan permasalahan ini. Dalam perundingan secara Mediasi, dihasilkan sebuah Keputusan Bersama yaitu pihak manajemen tidak berhak mem-PHK tiga orang karyawan anggota SPSI dengan alasan efisiensi.

Serikat pekerja memiliki banyak manfaat terutama bagi karyawan, karena memang pada dasarnya serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Ridwan, 2009). Tidak hanya itu saja, keberadaan serikat pekerja diharapkan mampu menjembatani terciptanya hubungan industrial harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha (*industrial peace*) (Guntur, 2010)

Beberapa penelitian tentang peran serikat pekerja menemukan bahwa serikat pekerja sudah berperan sangat baik dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (Anggraeni, 2011), membantu penyusunan peraturan perusahaan (Muaddib, 2009) meskipun keberadaan lembaga kerjasama bipartit secara formal memang belum ada, tetapi dalam pelaksanaannya sudah berfungsi dengan baik. Serikat pekerja juga ditemukan mendorong pelaksanaan *good corporate governance* di PT Coca Cola Bottling Indonesia Central Java.

Namun terkadang keberadaan serikat pekerja juga belum mampu memperjuang secara penuh hak-hak pekerja anggotanya. Penelitian Malikhah (2010) pada PT Usaha Tani Maju Kediri, menemukan bahwa hak dan kewajiban mengenai berserikat selama 18 tahun belum dipenuhi. Upah pekerja yang berstatus harian dari pihak perusahaan belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten Kediri. Sarana transportasi dari pihak perusahaan juga tidak terpenuhi.

Berdasarkan temuan penelitian yang belum konklusif tersebut, penting kiranya untuk mengurai dan mengamati implementasi peran serikat pekerja di berbagai industri lain, salah satunya di Malang agar peran serikat pekerja bisa lebih dioptimalkan.

HASIL

Peran Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Hak Karyawan dalam Membangun Hubungan Industrial di PT. Ekamas Fortuna Malang.

Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Malang dalam kaitannya memperjuangkan hak karyawan mengenai PHK yang telah terjadi sudah sangat baik. Pernah terdapat konflik diantara SPSI dengan manajemen perusahaan, namun tidak berarti hubungan kedua belah pihak tidak harmonis. Secara normatif, manajemen perusahaan telah melaksanakan dan memberikan apa yang menjadi tugas perusahaan, seperti menjalankan UU ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan juga menjalankan isi PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Kejadian lain, pada bulan maret tahun 2012 pihak manajemen memutuskan untuk mem-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tiga orang karyawan dengan alasan efisiensi.

Tujuan SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang yaitu untuk mengayomi, melindungi, penyalur aspirasi anggota, dan juga menjembatani komunikasi antara manajemen dengan anggota dalam proses penyelesaian hubungan industrial. Berbagai usaha telah ditempuh, hal ini agar anggota yang lain tidak merasa posisi pekerjaannya menjadi lemah dan tidak aman seperti rekan kerja mereka yang sedang mengalami permasalahan PHK, sehingga akan menimbulkan kecemasan kerja, mengganggu jalannya produksi dan mengurangi produktivitas karyawan maupun perusahaan, selain itu juga hubungan industrial di dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Perundingan ditingkat LKS Bipartit merupakan langkah awal yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian hubungan industrial oleh pengusaha yang diwakili oleh pihak manajemen perusahaan dengan SPSI. Hal ini mendorong dibentuknya sebuah tim, dimana anggotanya berjumlah 10 orang diantaranya empat orang wakil dari pengurus SPSI, dua orang wakil dari

anggota SPSI, dan empat orang lagi perwakilan dari manajemen. Perundingan secara musyawarah di LKS Bipartit dilakukan beberapa kali di bulan april 2012 dalam kurun waktu 30 hari kerja setelah perundingan awal dilaksanakan namun nihil hasil, sehingga batal demi hukum.

Dalam tiga kali perundingan di bulan april 2012 di LKS Bipartit, pihak manajemen mencoba menawarkan beberapa solusi diantaranya pemberian kompensasi PHK yang nilainya lumayan besar. Pihak SPSI tetap tidak menghendaki solusi yang diberikan pihak manajemen. Dalam hitung-hitungan, tiga karyawan yang di PHK dua karyawan diantaranya telah bekerja selama dua setengah tahun, dan satu karyawan lagi telah bekerja selama tiga tahun lebih satu bulan. Total kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan yang di PHK yaitu, untuk karyawan yang bekerja selama dua setengah tahun masing-masing mendapatkan Rp. 14.375.000,, sedangkan untuk karyawan yang bekerja selama tiga tahun lebih satu bulan mendapatkan Rp. 17.250.000,-.

Pihak SPSI telah mendapatkan tawaran kompensasi dari pihak manajemen, kemudian pihak SPSI telah merundingkan besarnya nilai kompensasi itu kepada ke-tiga karyawan korban PHK dan mereka bertiga telah sepakat untuk menolak kompensasi yg ditawarkan oleh pihak manajemen dengan alasan lebih memilih untuk bertahan dan ingin terus bekerja karena mereka sudah merasa betah dan nyaman dengan pekerjaannya, selain itu juga mereka merasa takut bila nantinya telah di PHK maka mereka akan kesulitan mencari pekerjaan baru dikarenakan skill yang mereka miliki sangat terbatas untuk bersaing dengan calon tenaga kerja yang lain.

Karena perundingan Bipartit telah batal dimata hukum, disebabkan telah lebih dari 30 hari setelah perundingan awal dilakukan sampai tiga kali diselenggarakan tetap tidak membuahkan hasil sehingga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perundingan dilanjutkan ketahap berikutnya. Tahap Tripartit melalui beberapa cara: Mediasi, Konsiliasi, dan juga Arbitrasi. Mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang

ditengahi oleh seorang mediator yang netral ditunjuk oleh Pemerintah terkait. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang sebagai pihak Pemerintah terkait yakni dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara karyawan diwakili oleh SPSI dan pengusaha diwakili oleh manajemen perusahaan.

Perundingan dilakukan sebanyak dua kali di bulan Mei 2012, pihak Mediasi banyak membantu proses perundingan. Pihak ketiga sebagai Mediasi tidak bisa mengintervensi yaitu memberikan pemaksaan kepada salah satu pihak apalagi sampai menjatuhkan sanksi, hanya sebagai penengah dan pemberi saran, sehingga memunculkan satu keputusan bersama dimana pihak manajemen tidak berhak mem-PHK tiga karyawannya dikarenakan alasan efisiensi. Hal ini dirasa hanya mengada-ada, sedangkan yang terjadi di lapangan pihak manajemen perusahaan masih menerima perekrutan karyawan baru. Kesepakatan tersebut dinamakan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, antara pihak SPSI, manajemen perusahaan dan juga oleh Mediator sebagai saksi dan dicatatkan di Pengadilan Negeri Kepanjen Kabupaten Malang. Hal ini perlu dilakukan, agar Perjanjian Bersama sah di mata hukum dan kelak dikemudian hari tidak ada lagi yang memperkarakan masalah ini.

Langkah-langkah yang diambil SPSI untuk Memperjuangkan Hak Karyawan yang di PHK PT. Ekamas Fortuna Malang.

Sejak awal, penolakan disuarakan keras oleh pihak SPSI menentang keputusan bahwa akan ada tiga karyawan anggota SPSI yang akan di PHK di bulan Maret 2012. Manajemen perusahaan beralasan, efisiensi sedang dilakukan oleh perusahaan sehingga mengambil jalan untuk mem-PHK tiga karyawan tersebut. SPSI menilai keputusan ini hanya dibuat sepihak oleh manajemen perusahaan, tanpa melalui prosedur seperti pemberian Surat Peringatan (SP) 1, 2, 3 baru kemudian karyawan berhak untuk di PHK. Pada kasus ini, manajemen tiba-tiba langsung melaksanakan keputusan dari kantor pusat, yaitu dari Sinar Mas Group yang notabene

menjadi pemilik dari PT. Ekamas Fortuna Malang.

Karena di perusahaan ini telah ada LKS Bipartit, sehingga langkah awal perundingan dalam kaitannya memperjuangkan hak-hak karyawan yang akan di PHK melalui lembaga kerjasama ini. Langkah selanjutnya dibentuklah sebuah tim, dimana anggotanya berjumlah 10 orang diantaranya empat orang wakil dari pengurus SPSI, dua orang wakil dari anggota SPSI, dan empat orang lagi perwakilan dari manajemen.

Dengan diadakannya perundingan di LKS Bipartit sebanyak tiga kali dalam 30 hari kerja di bulan April 2012, namun tidak memperoleh hasil. Didalam perundingan pihak manajemen berusaha memberikan beberapa solusi, namun tetap ditolak oleh pihak SPSI. Oleh karena itu, perundingan ditingkat LKS Bipartit dinyatakan batal di mata hukum.

Perundingan di tingkat LKS Bipartit telah dianggap gagal, maka selanjutnya dilakukan perundingan di tingkat LKS Tripartit. Di bulan Mei tahun 2012, SPSI meminta Pemerintah turut andil dalam membantu menyelesaikan permasalahan mengenai PHK yang dialami anggotanya. Dalam hal ini Pemerintah menjalankan fungsinya sebagai pihak pengatur, pembina, dan juga pengawas sangat diperlukan. Pihak Dinas Tenaga Kerja Kab. Malang sebagai Dinas Pemerintah terkait dan badan yang berwenang menangani permasalahan ini menunjuk Mediator sebagai pihak ketiga. Dengan adanya Mediator yang bersikap netral diantara pihak SPSI dan juga pihak manajemen perusahaan dirasa menjadi jembatan untuk mencapai kata sepakat dalam permasalahan PHK ini.

Tahapan demi tahapan telah dilalui, berawal dari perundingan LKS Bipartit di tingkat perusahaan, lalu ke tahap LKS Tripartit dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang sebagai badan yang berwenang dalam permasalahan ini memberikan Mediator sebagai pihak ketiga, penengah dan penjabatani dalam proses Mediasi. Mediator tidak bisa mengintervensi yaitu memberikan pemaksaan kepada salah satu pihak apalagi sampai menjatuhkan sanksi. Mediator disini hanya sebagai penengah dan pemberi saran, sehingga memunculkan satu keputusan bersama dimana pihak manajemen tidak berhak mem-PHK tiga

karyawannya dikarenakan alasan efisiensi dirasa hanya mengada-ada dan kurang mendasar, sedangkan yang terjadi di lapangan pihak manajemen perusahaan masih menerima perekrutan karyawan baru. Kesepakatan tersebut dinamakan "Perjanjian Bersama" yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, antara pihak SPSI, manajemen perusahaan dan juga oleh Mediator sebagai saksi dan dicatatkan di Pengadilan Negeri Kabupaten Malang. Hal ini perlu dilakukan, agar Perjanjian Bersama sah dimata hukum dan kelak dikemudian hari tidak ada lagi yang memperkarakan masalah ini.

PEMBAHASAN

Peran Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Hak Karyawan dalam Membangun Hubungan Industrial di PT. Ekamas Fortuna Malang

Industri atau perusahaan adalah kombinasi dari modal/pengusaha, manajemen dan karyawan. Mereka adalah suatu kesatuan yang terpisah dan mempunyai motivasi yang berbeda pula. Pemodal/pengusaha adalah yang menanamkan modal perhatian utama mereka adalah untuk mendapat keuntungan semaksimal mungkin. Manajemen selalu berada disana untuk melindungi kepentingan dari para pemodal/pengusaha. Pada prosesnya, karyawan selalu menjadi korban eksploitasi mereka. Sebagai partner dari industri, karyawan menginginkan keadilan dan mendapatkan kembali hak sebagai hasil pelaksana industri.

Tentunya karyawan mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja dan sebagainya. Secara individu karyawan tidak mampu untuk berjuang atas hak-haknya melawan hebatnya kombinasi antara pengusaha dan manajemen di mana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh.

Karyawan harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan karyawan tidak akan banyak yang bisa dicapai. Hanya melalui usaha mengorganisir dirinya dan kegiatan kolektif mereka dapat secara efektif menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan karyawan, menghormati perintah dari pengusaha berusaha keras untuk memperbaiki dan memelihara mata pencaharian, meningkatkan

pengupahan, status sosial ekonomi, kesejahteraan yang lebih baik dan upah-upah lainnya.

Organisasi yang dibutuhkan karyawan adalah serikat pekerja, tetapi kenyataannya banyak karyawan tidak menyadari bahwa Serikat Pekerja adalah hak yang melekat bagi karyawan seperti yang tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Pasal 23 ayat (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengangguran; ayat (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; ayat (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Setahun setelah PT. Ekamas Fortuna Malang berdiri tepatnya tahun 1995 para karyawan sepakat hanya mendirikan satu organisasi pekerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di dalam perusahaan, hal ini bertujuan untuk mempermudah pengontrolan kepada anggotanya, dan juga untuk meminimalisir tingkat konflik internal karyawan didalam perusahaan. Menurut Bapak Slamet selaku pengurus SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang, serikat pekerja juga sebagai organisasi demokratis yang berkesinambungan dan permanen dibentuk secara suka rela dari, oleh dan untuk karyawan sebagai maksud untuk: (1) Melindungi dan membela hak dan kepentingan anggota. (2) Memperbaiki kondisi-kondisi dan syarat-syarat kerja melalui perjanjian kerja bersama (PKB) dengan manajemen/pengusaha. (3) Melindungi dan membela karyawan beserta keluarganya. (4) Mengupayakan agar manajemen/pengusaha mendengarkan dan mempertimbangkan suara atau pendapat SPSI sebelum membuat keputusan.

Menurut Bapak Madra'i selaku ketua SPSI, peran dan fungsi SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang, yaitu: (1) Perlindungan. (2) Peningkatan akan kondisi dan syarat kerja. (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB). (4) Menangani keluhan kesah anggota. (5) Sarana penyalur aspirasi

dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota dalam penyelesaian perselisihan. (6) Menyediakan manfaat lainnya (untuk kesejahteraan anggota). (7) Sebagai suara pekerja. (8) Menyediakan sarana komunikasi. (9) Melakukan kerjasama dan menjalin solidaritas dengan karyawan atau serikat pekerja lainnya baik secara nasional ataupun internasional. (10) Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial untuk menciptakan keharmonisan hubungan antara karyawan anggota dan SPSI dengan pihak pengusaha/manajemen.

Menurut Hasibuan (dalam Zulfiandri, 2012), pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Tergantung alasannya, PHK mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua PHK yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, PHK tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka. Sebelum Pengadilan Hubungan Industrial berdiri pada 2006, perselisihan hubungan industrial masih ditangani pemerintah lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Pengadilan Tata Usaha Negara.

Konflik yang terjadi di PT. Ekamas Fortuna Malang yaitu adanya keinginan pihak manajemen perusahaan untuk mem-PHK tiga orang karyawan dengan alasan efisiensi. Didalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 164 Ayat 3 tentang Ketenagakerjaan memang disebutkan bahwa salah satu alasan pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Namun, dalam Surat Edaran Nomor 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal dika-takan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai upaya yang lain dilakukan. Selanjutnya, jika terjadi PHK maka perusahaan wajib mengeluarkan sejumlah uang kompensasi, yang disesuaikan berdasarkan alasan-alasan ketika melakukan PHK. Menurut Bapak Madra'i selaku Ketua SPSI menyebutkan bahwa PHK yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada tiga karyawan anggota SPSI tidak didahului dengan pemberian surat

peringatan (SP) terlebih dahulu. Hal ini benar-benar telah menyalahi aturan yang ada. Disisi lain, jika pihak manajemen beralasan PHK dilakukan dikarenakan efisiensi, namun kenyataan di lapangan pihak manajemen masih menerima *recruitment* karyawan baru. Jika memang perusahaan melakukan efisiensi, maka seharusnya pihak manajemen harus berani bersikap tegas. Pihak manajemen yang diwakili oleh Bapak Rofi'i menjelaskan bahwa pihak manajemen tidak bisa berbuat apa-apa, hanya bisa melakukan perintah dari Sinar Mas Group yang notabene pemilik dari PT. Ekamas Fortuna Malang. Jika tidak dapat menjalankan perintah tersebut, maka jabatan kami taruhannya.

Untuk mengatasi problema PHK perlu adanya proses demokratisasi di tempat kerja. Hal ini disebabkan demokratisasi di tempat kerja merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang obyektif, sehingga kebijakan yang diambil secara demokratis, diharapkan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh para pengambil keputusan itu sendiri. Di samping itu, proses pengambilan keputusan secara demokratis ini pada gilirannya dapat mendorong terciptanya hubungan kemitraan antara karyawan dan pengusaha, yang cenderung bersifat bermusuhan, namun saling membutuhkan antara satu dengan lainnya. Dalam kaitannya akan hal ini, SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang mengapresiasi bentuk demokratisasi dengan cara ikut serta melibatkan perwakilan dari anggotanya untuk ikut bergabung di dalam tim yang berjumlah 10 orang terdiri dari empat orang wakil dari pengurus SPSI, dua orang wakil dari anggota SPSI, dan empat orang perwakilan manajemen untuk menyelesaikan permasalahan PHK.

Awalnya isu mengenai PHK dihembuskan pada bulan Maret tahun 2012, namun baru bisa ditindak lanjuti dibulan April. Dalam penyelesaian permasalahan di PT. Ekamas Fortuna Malang diawali dengan perundingan musyawarah di tingkat perusahaan melalui Lembaga Kerjasama Bipartit. Oleh sebab itu dibentuklah sebuah tim untuk menangani permasalahan ini, berjumlah 10 orang yang terdiri dari empat orang perwakilan pengurus SPSI, dua orang perwakilan anggota SPSI, dan empat orang lagi perwakilan dari manajemen perusahaan. tiga karyawan yang telah di PHK sempat beberapa hari tidak bekerja, namun karena desakan pihak

SPSI terhadap manajemen maka pihak manajemen terpaksa mempekerjakan lagi mereka. Pihak manajemen diancam oleh pihak SPSI jika tidak mengembalikan tiga karyawan anggota SPSI maka akan diadakan demo dan pemboikotan kerja, sehingga pihak manajemen tidak mau menerima risiko. Dalam proses penyelesaian perselisihan PHK ini, ketiga karyawan masih menerima hak-hak dan masih melakukan kewajiban sebagai karyawan di PT. Ekamas Fortuna Malang, begitupun juga dengan perusahaan masih memberikan hak-hak dan kewajiban kepada tiga karyawan tersebut hingga permasalahan benar-benar selesai.

Di bulan April 2012 telah diadakan tiga kali perundingan membahas tentang PHK tiga karyawan anggota SPSI dengan alasan efisiensi karyawan namun tidak menghasilkan satu keputusan yang disetujui pihak SPSI dan juga manajerial perusahaan. Dalam perundingan tersebut disampaikan bahwa pihak manajemen PT. Ekamas Fortuna menawarkan beberapa solusi semisal dengan pemberian kompensasi berupa uang sesuai dengan peraturan yang ada, namun hal tersebut ditolak oleh SPSI yang sebelumnya telah didiskusikan dahulu kepada yang terkait yakni tiga karyawan yang terkena PHK. Menurut SPSI, bukan besarnya kompensasi yang dipermasalahkan namun ketiga karyawan tersebut lebih memilih untuk bertahan dan terus bekerja karena sudah merasa nyaman dan betah dengan pekerjaannya, mereka juga beralasan jika nantinya mereka di PHK mereka akan kesulitan untuk mencari pekerjaan baru lagi di jaman seperti ini dengan skill seadanya.

Oleh sebab itu, SPSI tetap menolak berbagai solusi yang ditawarkan oleh pihak manajemen perusahaan. Dikarenakan perundingan di tingkat perusahaan melalui Bipartit batal dimata hukum disebabkan tidak adanya keputusan dan telah lebih dari 30 hari setelah perundingan awal dilakukan, maka permasalahan ini dilanjutkan ke tahap berikutnya melalui Tripartit.

Perhitungan Kompensasi:

❖ Masa Kerja Karyawan yang di- PHK :

- 1 karyawan bekerja selama 2 tahun 5 bulan
- 1 karyawan bekerja selama 3 tahun 1 bulan
- 1 karyawan bekerja selama 2 tahun 5 bulan

- ❖ Uang Pesangon (UP):
 - Masa kerja > 2 tahun < 3 tahun = 3 bulan upah = Rp 7.500.000,- (1 bulan upah Rp 2.500.000,-)
 - Masa kerja > 3 tahun < 4 tahun = 4 bulan upah = Rp 10.000.000,- (1 bulan upah Rp 2.500.000,-)
 - Masa kerja > 2 tahun < 3 tahun = 3 bulan upah = Rp 7.500.000,- (1 bulan upah Rp 2.500.000,-)
- ❖ Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK):
Masa kerja 3 – 6 tahun = 2 bulan upah = @ Rp 5.000.000,-
- ❖ Upah penggantian hak (UPH) = 15% x (UP + UPMK)
 - 15% x (7.500.000 + 5.000.000) = Rp 1.875.000,-
 - 15% x (10.000.000 + 5.000.000) = Rp 2.250.000,-
 - 15% x (7.500.000 + 5.000.000) = Rp 1.875.000,-
- ❖ Total Kompensasi = UP + UPMK + UPH
 - Untuk karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun 5 bulan mendapatkan kompensasi sebesar = 7.500.000 + 5.000.000 + 1.875.000 = Rp 14.375.000,-
 - Untuk karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun 1 bulan mendapatkan kompensasi sebesar = 10.000.000 + 5.000.000 + 2.250.000 = Rp 17.250.000,-
 - Untuk karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun 5 bulan mendapatkan kompensasi sebesar = 7.500.000 + 5.000.000 + 1.875.000 = Rp 14.375.000,-

Dalam perundingan Tripartit ada beberapa cara penyelesaian, yaitu: Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrasi. Mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral dalam jangka waktu 30 hari kerja. Dalam permasalahan ini pihak SPSI meminta bantuan kepada pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (DisNaKer) Kabupaten Malang untuk membantu menyelesaikan permasalahan PHK dengan cara mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan perselisihan PHK yang dialami

oleh karyawan diwakili oleh SPSI dan pengusaha diwakili oleh manajemen perusahaan.

Perundingan dilakukan sebanyak dua kali di bulan Mei 2012, pihak Mediasi banyak membantu proses perundingan. Pihak ketiga sebagai Mediasi tidak bisa mengintervensi yaitu memberikan pemaksaan kepada salah satu pihak apalagi sampai menjatuhkan sanksi, hanya sebagai penengah dan pemberi saran, sehingga memunculkan satu keputusan bersama dimana pihak manajemen tidak berhak mem-PHK tiga karyawannya dikarenakan alasan efisiensi dirasa kurang tepat, sedangkan yang terjadi di lapangan pihak manajemen perusahaan masih menerima perekrutan karyawan baru. Kesepakatan tersebut dinamakan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, antara pihak SPSI, manajemen perusahaan dan juga oleh Mediator sebagai saksi dan Perjanjian Bersama dicatatkan di Pengadilan Negeri Kepanjen Kabupaten Malang. Hal ini perlu dilakukan, agar Perjanjian Bersama sah dimata hukum dan kelak di kemudian hari tidak ada lagi yang memperkarakan masalah ini.

Peran SPSI yang sangat dominan dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yaitu sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Melihat dari perjuangan yang telah dilakukan oleh SPSI terhadap hak-hak karyawan anggotanya dalam kaitannya membangun hubungan industrial di PT. Ekamas Fortuna Malang sangat baik dan sangat penting, terlihat dari keberpihakan pengurus SPSI kepada anggotanya. Tidak jarang bahwa para pengurus serikat pekerja didalam sebuah perusahaan lebih berpihak kepada pihak manajerial (pemimpin serikat pekerja kuning (yellow unionism)).

Langkah-langkah yang diambil SPSI untuk Memperjuangkan Hak Karyawan yang di PHK PT. Ekamas Fortuna Malang.

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/karyawan dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenal keadaan ketena-

gakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/karyawan dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Karyawan PT. Ekamas Fortuna Malang sepakat hanya mendirikan satu organisasi pekerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) didalam perusahaan, hal ini bertujuan untuk mempermudah pengontrolan kepada anggotanya, juga untuk meminimalisir tingkat persaingan dan konflik internal karyawan didalam perusahaan. Merujuk Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, manajemen PT. Ekamas Fortuna dan juga SPSI mencoba menyelesaikan perselisihan PHK di luar pengadilan melalui Penyelesaian Bipartit, yang merupakan perundingan antara SPSI dengan pengusaha yang diwakili oleh pihak manajemen ditingkat perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam hal ini mengenai perselisihan PHK secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan awal, namun setelah dilakukan tiga kali perundingan di bulan April 2012 secara musyawarah tidak mendapatkan

kesepakatan bersama. Perundingan Bipartit antara SPSI dan manajemen perusahaan dianggap gagal dan batal di mata hukum. Hal ini dikarenakan perundingan dilakukan melebihi dari batas 30 hari kerja yang telah ditentukan.

Pihak manajemen perusahaan telah memberikan solusi dengan memberikan kompensasi kepada tiga karyawan yang akan di PHK sesuai dengan aturan yang berlaku. Penawaran itu ditolak oleh SPSI yang sebelumnya telah didiskusikan dahulu kepada yang terkait yakni tiga karyawan yang terkena PHK. Menurut SPSI, bukan besarnya kompensasi yang dipermasalahkan namun ketiga karyawan tersebut lebih memilih untuk bertahan dan terus bekerja karena sudah merasa nyaman dan betah dengan pekerjaannya, mereka juga beralasan jika nantinya mereka di PHK mereka akan kesulitan untuk mencari pekerjaan baru lagi di jaman seperti ini dengan skill seadanya. Oleh karena perundingan Bipartit telah gagal, sehingga menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perundingan dilanjutkan ketahap berikutnya, yaitu perundingan Tripartit dan Mediasi merupakan jalan keluar yang disepakati antara pihak manajemen dan juga pihak SPSI. Mediasi yaitu perundingan permasalahan diluar pengadilan yang melibatkan pihak-pihak yang bersengketa antara SPSI dengan manajemen perusahaan, dan dibantu seorang Mediator.

Dikarenakan perundingan ditingkat Bipartit telah gagal, maka permasalahan perselisihan PHK di PT. Ekamas Fortuna Malang dilanjutkan ke tahap Tripartit dengan jalan Mediasi. Dalam permasalahan ini pihak SPSI meminta bantuan kepada pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (DisNaKer) Kabupaten Malang untuk membantu menyelesaikan permasalahan PHK dengan cara mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan perselisihan PHK yang dialami oleh karyawan diwakili oleh SPSI dan pengusaha diwakili oleh manajemen perusahaan.

Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu tujuh hari setiap menerima

pengaduan karyawan, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara kedua belah pihak tersebut. Penunjukkan pihak ketiga dianggap sebagai alat komunikasi dan menjembatani agar perundingan menghasilkan sebuah kesepakatan. Dua kali perundingan di bulan Mei 2012 antara SPSI dan juga pihak manajemen perusahaan yang dibantu Mediator dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Malang, akhirnya menghasilkan sebuah kata sepakat, yang dinamakan dengan Perjanjian Bersama. Pihak manajemen tidak berhak untuk mem-PHK tiga karyawan anggota SPSI dengan alasan efisiensi dikarenakan alasan kurang kuat dan pada kenyataan di lapangan pihak manajemen masih menerima perekrutan karyawan baru. Dalam proses Mediasi yang menghasilkan kesepakatan bersama, Mediator sebagai pihak ketiga tidak bisa dan tidak boleh memberikan intervensi yaitu memberikan pemaksaan kepada salah satu pihak apalagi sampai menjatuhkan sanksi, Mediator hanya sebagai pihak penengah. Lalu Perjanjian Bersama ditandatangani oleh kedua-belah pihak antara SPSI dan juga manajemen perusahaan dan juga tak ketinggalan tandatangan

Mediator sebagai saksi, kemudian dicatatkan di Pengadilan Negeri Kepanjen Kabupaten Malang. Gunanya, agar sah dimata hukum dan jika nanti ada pihak yang dirugikan maka bisa diproses secara hukum.

Jadi bisa disimpulkan SPSI memperjuangkan hak karyawan anggota SPSI mulai dari perundingan ditingkat Bipartit, namun perundingan gagal. Oleh sebab itu dilanjutkan ditingkat Tripartit, dan Mediasi dipilih sebagai jalan keluar. Perjuangan SPSI membuahkan hasil, dalam perundingan Mediasi didapatkanlah keputusan dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang disetujui oleh pihak SPSI, manajemen perusahaan, dan juga disaksikan oleh Mediator sebagai pihak ketiga.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Mengingat dalam penelitian ini peneliti hanya membahas tentang Pemutusan Hubungan Karyawan (PHK) dengan alasan efisiensi, maka peneliti selanjutnya diharapkan meneliti lebih lanjut mengenai: hal-hal yang melatarbelakangi PHK dengan alasan efisiensi yang bisa mengakibatkan PHK massal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, V. 2011. *Peranan Serikat Pekerja Dalam Memantapkan Hubungan Industrial (Studi Kasus Pada Serikat Pekerja Kesehatan Unit Kerja Rumah Sakit Baptis Kediri)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: FE. UM.
- Apindo. 2012. *Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (Online, <http://apindo.or.id/index.php/dppdpk/79-bipartit-tripartit>, diakses pada tanggal 13 November 2012).
- Guntur, A. 2010. *Hubungan Industrial (Industrial Relations)*. (Online, <http://www.stekpi.ac.id/informasi/datas/users/1-hubungan20industrial.pdf>, diakses pada tanggal 20 Februari 2012).
- Malikah. 2010. *Analisis Hak Dan Kewajiban Dalam Mengimplementasikan Hubungan Industrial Pada PT Usaha Tani Maju Kediri*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: FE. UM.
- Muaddib. 2009. *Peran Serikat Pekerja Dalam Membina Hubungan Industrial (Studi Kasus Serikat Pekerja Pada BRI Kantor Cabang Martadinata Malang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: FE. UM.
- PT Ekamas Fortuna. 2012. *Ekamas Fortuna Industrial Paper Manufacturing*. (Online, <http://ekamasfortuna.com/index.php/about-us>, diakses pada tanggal 20 Februari 2012).
- PT Ekamas Fortuna. 2011. *Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Ekamas Fortuna Malang dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Malang*.
- Ridwan. 2009. *Serikat Pekerja*. (Online, <http://allopowae.blogspot.com/2009/12/serikat-peker-ja-bab-i-pendahuluan.html>, diakses pada tanggal 20 Februari 2012).
- Suwardiyono. 2006. *Peran Serikat Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan Dan Mewujudkan Good Corporate Governance*

(*Studi Peran Serikat Pekerja Rokok Tembakau, Makanan Dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*). (Online, <http://etd.eprints.ums.ac.id/7272/1/R100040026.pdf>, diakses pada tanggal 20 Februari 2012).

Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 2005. (Online, <http://ebookbrowse.com/gdoc.php?id=403196510&url=1c9dc3ad563509a5822f906b2bc80a09>, diakses pada tanggal 13 November 2012).

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2007. (Online, http://www.pendidikan-diy.go.id/file/uu/uu_13_2003.pdf, diakses pada tanggal 28 Mei 2012).

Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 2007. (Online, www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/43/360.bpkp, diakses pada tanggal 28 Mei 2012).

Undang-Undang RI No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. 2007. (Online, http://www.komisiinformasi.go.id/assets/data/arsip/UU_Nomor_39_tentang_HAM.pdf, diakses pada tanggal 13 November 2012).

Zulfiandri. 2012. *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. (Online, **Error! Hyperlink reference not valid.**[phk/](#), diakses pada tanggal 13 November 2012).