

PERAN SERIKAT BURUH SP KAHUTINDO DI DALAM MENINGKATKAN *SOFT SKILL* “SUMBER DAYA MANUSIA” DI TEMPAT KERJA

Yuliani Saputri¹

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan tentang peran serikat buruh SP KAHUTINDO di dalam meningkatkan soft skill sumber daya manusia ditempat kerja, yang lokasi penelitiannya berada di PT. Segara, Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran serikat buruh SP KAHUTINDO dalam meningkatkan soft skill sumber daya manusia di tempat kerja, Jenis penelitian yang digunakan ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang terdiri dari beberapa komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian dapat diperoleh gambaran secara umum yaitu, dalam konteks memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh peran organisasi serikat pekerja/serikat buruh sangat dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui penegakan serta melindungi kesejahteraan buruh secara utuh. Dimana peran serikat ini juga menjadi salah satu wadah bagi anggota dalam meningkatkan soft skill di dalam dunia kerja untuk kemajuan sumber daya manusia yang layak. Adapun peran yang dilakukan oleh serikat buruh ini mengacu pada (MAHKAMAH KONSTITUSI, 2000), yaitu perlindungan, peningkatan akan kondisi dan syarat kerja, perjanjian kerja bersama, mengenai keluh kesah anggota, menyelesaikan perselisihan, menyediakan manfaat lainnya (untuk kesejahteraan anggota), sebagai suara pekerja, menyediakan sarana komunikasi, meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial untuk menciptakan keharmonisan hubungan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha/manajemen, dan terakhir melakukan kerjasama dan menjalin solidaritas dengan buruh atau serikat buruh lainnya baik secara nasional ataupun internasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa belum semua peran dapat dilaksanakan dengan maksimal oleh serikat buruh SP KAHUTINDO dan masih perlu terus meningkatkan kemajuan di dalam serikat guna untuk mensejahterahkan buruh atau pekerja dan ini membutuhkan kerjasama yang baik dari semua aspek di dalam serikat itu sendiri.

Kata Kunci: *Peran Serikat, Soft Skill, Sumber Daya Manusia.*

Pendahuluan

Konsep tentang hak asasi manusia bukan lagi merupakan hal yang baru bagi bangsa Indonesia. Salah satu komitmen Indonesia terhadap penghormatan

¹ Mahasiswa Program S1 Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: putri.kalua@gmail.com

dan jaminan perlindungan hak asasi manusia terkandung pada sila kedua di dalam Pancasila, dasar Negara dan falsafah hidup bangsa Indonesia, yaitu “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradap”.

Selanjutnya, sejumlah pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 beserta amandemennya secara tegas mengatur jaminan perlindungan hak-hak asasi manusia yang paling utama, yaitu dibidang politik, ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Bahkan ketentuan dalam (MPR, 2002) ini dirumuskan tiga tahun sebelum Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (*Universal of Human Rights*) 1948 dicetuskan.

Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *principle of liberty* (prinsip kebebasan) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) (MPR, 2002). Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Kebebasan berserikat yang diinginkan oleh para pekerja dalam serikat pekerja tidak diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan begitu saja, namun timbul karena adanya perkembangan gerakan buruh di Indonesia sejak zaman penjajahan hingga keluarnya (MAHKAMAH KONSTITUSI, 2000), tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Efektif tidaknya undang-undang tersebut dalam praktek berpulang kembali kepada *bargaining position* organisasi buruh itu sendiri. Sejak beberapa dekade, kebebasan berorganisasi bagi para buruh telah dipasung, Terpasungnya organisasi buruh di Indonesia ini berdampak luas termasuk tumpulnya suara buruh dalam usahanya meningkatkan kesejahteraan.

Saat ini terlihat secara jelas para pekerja/ buruh berada dalam posisi lemah dalam memperoleh hak-haknya. Maka dari itu dengan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh akan meningkatkan bargaining atau posisi para kerja/buruh baik secara individu maupun keseluruhan menjadi lebih kuat. Serikat pekerja/serikat buruh dapat mengawasi (*control*) serta mendampingi pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, peran serikat pekerja sangat penting bagi pekerja apa lagi ketika di dukung oleh *skill* yang di miliki oleh buruh itu sendiri. Untuk menciptakan seorang pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi, maka seseorang membutuhkan dukungan yang kuat dari semua pihak salah satunya adalah peran serikat buruh yang ada

dalam perusahaan tersebut. Aspek dukungan dari serikat buruh tersebut tidak dapat diabaikan begitu saja mengingat problem yang dialami oleh pekerja di dalam perusahaan juga tidak terlepas dari kesewenang-wenangan perusahaan itu sendiri. Selain itu sebagai salah satu pilar terhadap pekerja, serikat buruh juga harus memberikan banyak manfaat bagi pekerja itu sendiri salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan industrial baik pelatihan praktis maupun *soft skill*. Ini juga yang sudah dilakukan oleh serikat buruh SP KAHUTINDO Segara yang rutin mengadakan pelatihan langsung ke pabrik bagi buruh/pekerja baru, mengadakan seminar, diskusi dan pelatihan-pelatihan lainnya guna untuk meningkatkan dan menanamkan jiwa kepemimpinan untuk setiap para anggota. Di mana hal ini penting untuk dilakukan oleh serikat buruh sebagai usaha untuk meningkatkan dan menjamin kualitas pekerja lama atau pun yang baru di dalam perusahaan.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja sangat lemah, Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi masalah didalam perusahaan. Dan dari situlah terbentuknya serikat pekerja.

(Simanora, 1999) menyatakan bahwa “Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya”. Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran Serikat Pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja. Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-undang (MAHKAMAH KONSTITUSI, 2000) tentang Serikat Pekerja Pasal 1 Ayat 1 adalah “ Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

Soft Skill

Soft Skill adalah istilah Sosiologis yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, sifat kepribadian, keterampilan sosial, komunikasi, berbahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang mencirikan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. *Soft Skill* menyangkut karakter pribadi seseorang yang dapat meningkatkan interaksi individu, kinerja pekerjaan dan prospek karir. *Soft Skill* berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan sesamanya baik di dalam dan di luar tempat kerja.

Buruh

Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang- undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus di latih dan di kembangkan kemampuannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif, yakni sebuah penelitian yang cenderung menggunakan suatu analisis deskriptif. Pendekatan dilakukan untuk memahami peristiwa, kegiatan, perilaku dan pelaku peristiwa dalam situasi tertentu, serta dalam situasi ilmiah (*natural*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena secara langsung dapat menyajikan hubungan peneliti dan respon lebih peka. Penelitian kualitatif menurut (Bogdan, 1975) adalah prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang, sikap dan perilaku yang diamati (Moleong, 2007)

Hasil Penelitian

A. Perlindungan

Perlindungan terhadap pekerja adalah dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha dimana tempat buruh bekerja dan untuk kepentingan perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ketua serikat dalam usaha meningkatkan *soft skill* anggota salah satunya dengan menerapkan peran atau fungsi serikat dalam hal perlindungan sudah cukup baik dan dilakukan dengan cepat dan tanggap dalam memberikan perlindungan terhadap buruh-buruh yang mengalami masalah baik ketika itu terjadi dengan atasan maupun terjadi dalam pabrik ini juga sekaligus membuktikan bahwa serikat buruh harus menjadi garda terdepan ketika sewaktu-waktu anggotaserikatnya mendapatkan masalah dalam pekerjaannya.

B. Peningkatan akan kondisi dan syarat kerja

Peningkatan akan kondisi dan syarat kerja dimaksudkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan serta mengacu pada kebutuhan akan perkembangan teknologi yang modern dan maju dalam dunia kerja. Dalam hal ini pentingnya

peran serikat buruh untuk berusaha meningkatkan kondisi syarat-syarat kerja dan hidup anggotanya secara layak.

Dari hasil wawancara peneliti dengan wakil ketua serikat adalah serikat buruh sudah memperjuangkan peningkatan dalam hal kondisi dan syarat kerja terhadap pimpinannya, hanya saja hambatan-hambatan didalam proses penyediannya pasti ada dan tidak selalu bisa langsung disediakan. Maka dari berdasarkan hasil wawancara tersebut bisa di lihat bahwa peran buruh dalam kepekaan keselamatan kerja para anggota di tempat kerja sudah dilakukan dengan baik walaupun ada beberapa hambatan yang dialami akan tetapi serikat buruh tidak menyerah sampai akhirnya berhasil mewujudkan PKB di dalam perusahaan untuk kondisi kerja yang aman dan nyaman.

C. Perjanjian Kerja Bersama

(KETENAGAKERJAAN, 2003) Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikatpekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dan melalui perjanjian tawar menawar ini akan banyak pekerja yang menjadi anggota karena mereka akan melihat dan merasakan dampak yang baik serta bermanfaat saat bergabung menjadi anggota didalam serikat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan coordinator Advokasi bahwa adanya Perjanjian Kerja Bersama ini sangat bermanfaat dan sangat membantu serikat buruh, terutama ketika di dalam perusahaan buruh tidak mendapatkan haknya dengan layak. Dari perjanjian kerja bersama yang sudah diterapkan di dalam perusahaan ini terlihat buruh bisa lebih berani menuntut haknya dan menjadi landasan hukum yang kuat bagi serikat buruh untuk memperjuangkan hak-hak anggota serikatnya di dalam suatu perusahaan.

D. Menangani keluh kesah anggota

Dalam dunia kerja keluh kesah ini pasti sering terjadi. Keluh kesah dalam dunia kerja yang dimaksudkan di sini adalah berbagai masalah yang bisa timbul dalam proses hubungan kerja yang tidak sesuai dengan PP, PKB dan Norma Ketenagakerjaan, atau setiap perlakuan rekan kerja dan/atau pimpinan terhadap pekerja yang bertentangan dengan norma- norma dalam berkerja dan HAM baik yang dirasakan oleh pekerja perseorangan maupun sekelompok pekeja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Hendro selaku ketua serikat bisa dilihat bagaimana peran serikat dalam menangani keluhan kesah anggota terbilang aktif dan sangat menghargai setiap masalah anggota yang disampaikan didalam serikat tersebut. Mulai dari masalah yang dialami oleh sesama anggota dimana pengurus berkewajiban untuk mengatasinya sampai tuntas dan ketika permasalahan itu tidak selesai akan di bawa keatasan mereka. Akan tetapi karena ada krisis kepercayaan antara anggota dengan pengurus serikat buruh maka anggota akan langsung mengadakan permasalahan yang dirasakannya langsung kepihak pengurus cabang di tingkat kabupaten. Dari sini bisa di nilai bagaimana serikat buruh SP KAHUTINDO menanggapi keluhan kesah anggota serikat mereka ketika ada permasalahan akan di selesaikan secara struktur dan sistematis sampai keluhan yang tadinya ada bisa teratasi dengan bijak.

E. Menyelesaikan perselisihan

Dalam dunia kerja perselisihan atau perbedaan pendapat antara pekerja dan perusahaan pasti sering terjadi maka disinilah peran anggota serikat untuk menjadi jembatan dalam perselisihan yang terjadi. Ini juga sekaligus bisa menjadi edukasi bagi anggota bagaimana cara menyelesaikan permasalahan yang baik melalui mediasi antara pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan wakil ketua serikat dan anggota serikat, peran serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan didalam internal mereka sudah terbilang cukup baik dan kooperatif, tidak semena-mena menghakimi. Selain itu juga peneliti melihat bahwa serikat secara langsung mengajarkan kepada anggota serikat untuk lebih bijak dalam melihat suatu masalah agar tidak langsung menghakimi akan tetapi mengajak duduk bersama, berdiskusi lewat mediasi agar bisa menemukan akar masalah yang terjadi.

F. Menyediakan manfaat lainnya (untuk kesejahteraan anggota)

Selain menjamin manfaat yang di dapat pekerja dari pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh juga berkewajiban menyediakan manfaat lainnya seperti kesehatan, beasiswa, penginapan, rekreasi, asuransi, peningkatan dalam hal sumber daya manusia seperti seminar dan sebagainya bilamana itu memungkinkan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan Pak Selsius Sun, pen eyediaan manfaat yang menjamin kesejahteraan pekerja yang harusnya diberikan oleh perusahaan masih sangat jauh untuk dipenuhi oleh pihak perusahaan. Begitu juga yang terjadi didalam serikat, peneliti menyimpulkan bawa serikat belum sepenuhnya memberikan manfaat yang harusnya disediakan oleh serikat seperti dalam hal peningkatan *soft skill* anggotanya, kesehatan, beasiswa, penginapan,

rekreasi, asuransi, pengetahuan tentang keselamatan dalam bekerja dan untuk peningkatan taraf hidup para buruh. Walaupun serikat buruh ini terus mengupayakan agar kehidupan anggotanya bisa terus terjamin dan sejahtera dengan mengupayakannya lewat keterampilan *soft skill* anggotanya. Jadi dengan demikian dapat dilihat bahwa jika memang serikat buruh memperjuangkan diadakannya manfaat lain oleh perusahaan dan di resmikan didalam PKB namun tidak dapat menjamin pelaksanaannya akan lancar dan berjalan dengan baik karena perusahaan secara sukarela membiayai acara rekreasi sebagai manfaat tambahan bagi para buruh. tetapi malah ada perundingan lainnya ketika acara tersebut akan dilaksanakan dengan kata lain tuntutan itu belum sepenuhnya dicapai oleh serikat buruh.

G. Sebagai suara pekerja

Serikat pekerja merupakan organisasi perkumpulan para pekerja atau buruh yang memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Serikat pekerja sendiri didirikan sebagai suara dari pekerja agar pekerja dapat menyelesaikan masalah pemenuhan hak mereka oleh perusahaan agar mereka tidak mendapatkan perlakuan yang semena-mena dari atasan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota serikat SP KAHUTINDO, peneliti melihat secara langsung bagaimana Serikat pekerja menjadi wakil dari setiap anggota pekerja dalam menyuarakan dan menyampaikan pandangan dan permasalahan pekerja serta kondisi sosial saat ini. bisa dibuktikan dengan bagaimana serikat pekerja selalu menjadi jembatan dan berdiri paling depan ketika ada anggota serikatnya mendapatkan suatu masalah didalam perusahaan.

Maka dari itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran serikat buruh SP KAHUTINDO dalam hal menyuarakan suara pekerja sudah berjalan dengan baik dan semestinya. Selain itu juga serikat buruh ini sangat aktif sebagai wadah keluh kesah anggota, dan menyelesaikan masalah yang dihadapi anggota serikat dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

H. Menyediakan sarana komunikasi

Komunikasi adalah sarana yang paling efektif dalam menyampaikan suatu pengetahuan atau informasi. Komunikasi sendiri haruslah selalu dipupuk dan dikembangkan dalam serikat pekerja/serikat buruh sebagai sarana mengadakan hubungan dengan anggotanya. Hal itu bisa dilakukan melalui pertemuan, seminar, diskusi, rapat rutin, bulletin atau jurnal, surat kabar, brosur, fasilitas pendidikan dan personal kontak antara pengurus dengan anggota.

Dari hasil wawancara peneliti dengan Ibu Rosmiati peneliti melihat bagaimana serikat buruh/pekerja ini dalam memberikan sarana komunikasi sudah cukup baik walaupun ada beberapa evaluasi yang harus terus diperbaiki bahkan untuk terus ditingkatkan. Menurut hasil wawancara sarana komunikasi yang disediakan baiknya tidak hanya merupakan wadah yang menampung harapan maupun keluh kesah dari pihak serikat burh saja. Melainkan juga harus menjadi wadah yang menampung keluhan dan harapan dari pihak perusahaan. Karena dari sinilah terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan perusahaan. Serikat buruh SP KAHUTINDO juga masih banyak PR yang harus mereka lakukan dalam meningkatkan sarana komunikasi yang baik, bebas, dan terbuka. Tidak hanya berkomunikasi tatap mata tetapi juga harus menyediakan sarana komunikasi yang lebih maju lagi seperti pembuatan brosur, majalah, Koran dan komunikasi yang lebih menarik lainnya yang berkaitan dengan serikat buruh.

I. Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial untuk menciptakan keharmonisan hubungan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha/manajemen

Membangun hubungan Industrial yang harmonis sangat diperlukan dalam peningkatan kondisi kerja, produktivitas, daya saing dan kualitas kerja itu sendiri. Hubungan industrial dalam arti yang lebih luas berarti adanya hubungan anatara semua pihak yang terkait ataupun memiliki kepentingan atas suatu proses produksi disuatu perusahaan sehingga hubungan industrial yang perlu di bangun tidak hanya antara pengusaha dengan pekerja tetapi juga mencakup hubungannya dengan pemerintah serta masyarakat juga.

Dari hasil wawancara peneliti dengan ketua serikat peneliti bisa melihat bahwa hubungan yang harmonis antara serikat burh/pekerja dan perusahaan terbilang cukup baik. Karena dalam prosesnya Pak Hendro selaku ketua serikat selalu menekankan pada semua anggotanya agar bisa menjalin hubungan yang baik dengan personalia mereka, tidak hanya hubungan pengurus anatar pekerja dan perusahaan saja, tetapi juga menyangkut semua buruh yang menjadi anggota serikat atau tidak. Terbukti dengan serikat buruh yang juga biasanya duduk bersama dengan anggota sekaligus dengan pihak manajemen dalam forum yang sama untuk saling bertukar pikiran dan saling menyampaikan pendapat bersama.

J. Melakukan kerja sama dan menjalin solidaritas dengan buruh atau serikat buruh lainnya baik secara nasional ataupun internasional

Kerja sama dan solidaritas antar sesama pekerja baik secara nasional dan internasional adalah suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan pengaruh yang lebih luas, hal ini memungkinkan pekerja menjadi lebih terwakili dan mempertinggi kekuatan yang efektif dalam menghadapi tekanan kerja dalam

perusahaan. Dengan bergabung organisasi lain serikat pekerja akan mendapatkan manfaat seperti program pendidikan, konferensi, seminar, workshop, peningkatan *soft skill* yang memadai ataupun kegiatan lainnya yang diselenggarakan oleh organisasi nasional maupun internasional.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudnya untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dalam hal perlindungan serikat buruh SP KAHUTINDO sudah menjalanka dengan cukup baik , dan tanggap dalam menjalankan peran perlindungan terhadap buruh. Ini juga agar *soft skill* anggotanya secara tidak langsung bisa meningkat.
2. Peningkatan akan kondisi dan syarat kerja dimaksudkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan serta mengacu pada kebutuhan akan perkembangan teknologi yang modern dan maju dalam dunia kerja. Dalam hal ini serikat buruh SP KAHUTINDO terus bergerak untuk menciptakan kondisi kerja yang baik didalam pabrik walaupun ada hambatan yang dialami akan tetapi serikat buruh tetap tidak menyerah sampai bisa berhasil dalam mewujudkan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
3. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Dalam hal perjanjian kerja bersama serikat buruh SP KAHUTINDO sudah menerapkan PKB ini di tempat kerja dan banyak membantu buruh dalam hal mendapatkan haknya dengan layak serta bisa merasakan manfaatnya langsung sebagai buruh.
4. Menangani keluhan kesah anggota yang dimaksudkan disini adalah berbagai masalah yang sering timbul dalam proses hubungan kerja yang tidak sesuai dengan PP, PKB dan Norma Ketenagakerjaan, atau setiap perlakuan rekan kerja dan/atau pimpinan terhadap pekerja yang bertentangan dengan norma-norma dalam bekerja dan HAM baik yang dirasakan oleh pekerja perseorangan maupun sekelompok pekerja. Dalam hal menangani keluhan anggota serikat buruh SP KAHUTINDO sudah terbilang sangat aktif dan sangat menghargai setiap masalah anggota yang disampaikan di dalam serikat tersebut. Akan tetapi masih ada saja krisis kepercayaan antara anggota dengan pengurus serikat buruh dan jika permasalahan itu tidak selesai maka serikat

buruh ini akan membawa masalah ini kepada pihak pengurus cabang tingkat kabupaten. Dari sini bisa dilihat bahwa dalam hal menangani keluhan kesah anggota sudah dijalani dengan sangat terstruktur dan sistematis.

5. Menyelesaikan perselisihan, sangat tidak bisa dipungkiri bahwa dalam dunia kerja perselisihan atau perbedaan pendapat antara pekerja dan pihak perusahaan pasti sering terjadi maka disinilah peran serikat buruh SP KAHUTINDO menjadi jembatan dalam perselisihan yang sewaktu-waktu akan terjadi. Dalam prosesnya bisa dilihat bahwa peran serikat SP KAHUTINDO dalam menyelesaikan perselisihan sudah cukup baik dan kooperatif, tidak semena-mena menghakimi. Selain itu serikat buruh disini juga mengajarkan kepada anggota untuk lebih bijak dalam melihat suatu masalah agar lebih objektif.
6. Menyediakan manfaat lainnya, selain menjamin manfaat yang harus di dapat pekerja dari pengusaha, serikat buruh juga berkewajiban menyediakan manfaat lainnya seperti kesehatan, beasiswa, penginapan, rekreasi, asuransi, peningkatan dalam hal sumber daya manusia seperti seminar dan sebagainya bilamana itu memungkinkan. Dalam hal penyediaan manfaaat ini serikat buruh SP KAHUTINDO masih sangat kurang dalam hal memfasilitasinya dan masih butuh perjuangan yang sangat panjang untuk bisa menyediakan manfaat tersebut.
7. Sebagai suara pekerja, serikat buruh/pekerja merupakan organisasi perkumpulan para pekerja atau buruh yang memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Dalam hal ini serikat buruh SP KAHUTINDO sudah sangat baik dalam menjadi wakil dari setiap anggota untuk menyuarakan dan menyampaikan pandangan dari permasalahan pekerjaanya. Bisa dibuktikan dengan bagaimana serikat buruh ini selalu menadi jembatan dan berdiri paling depan ketika ada anggota serikatnya mendapatkan suatu masalah di dalam perusahaanya.
8. Menyediakan saran komunikasi ini adalah sarana yang paling efektif dalam menyampaikan suatu pengetahuan atau informasi di dalam suatu organisasi. Komunikasi sendiri haruslah dipupuk dan dikembangkan dalam serikat buruh/pekerja sebagai sarana mengadakan hubungan dengan anggotanya. Seperti pertemuan, seminar, diskusi, rapat rutin, bulletin atau jurnal, surat kabar, brosur, fasilitas pendidikan dll. Dalam hal ini serikat burh SP KAHUTINDO sudah menerapkan komunikasi yang baik hanya saja ada beberapa evaluasi yang harus terus diperbaiki bahkan untuk terus ditingkatkan lebih maju lagi.
9. Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial untuk menciptakan keharmonisan hubungan antara pekerja/serikat pekerja dengan

pengusaha/manajemen, ini sangat diperlukan dalam peningkatan kondisi kerja, produktivitas, daya saing dan kualitas kerja itu sendiri. Dalam hal ini serikat buruh SP KAHUTINDO sudah berjuang menciptakan hubungan yang harmonis antara serikat buruh dan pihak perusahaan dengan cukup baik.

10. Melakukan kerja sama dan menjalin solidaritas dengan buruh atau serikat buruh lainnya baik secara nasional ataupun internasional adalah suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan pengaruh yang lebih luas lagi. Hal ini memungkinkan pekerja menjadi lebih terwakili dan bisa mempertinggi kekuatan yang efektif dalam menghadapi tekanan kerja di dalam perusahaan. Dalam hal ini serikat buruh SP KAHUTINDO sudah menjalankan kerjasama yang baik dan menjalin solidaritas dengan serikat pekerja yang lain baik dalam tingkat nasional. Hanya saja yang menjadi catatan bagi serikat ini adalah belum pernah sekalipun mendapatkan kesempatan berkunjung keluar negeri untuk membangun kerja sama dan solidaritas dengan serikat buruh ditingkat internasional.

Saran

1. Kepada pimpinan perusahaan PT.Segara hendaknya pengusaha lebih bisa memperhatikan hak-hak yang dituntut oleh pekerja terutama tentang hak penyediaan manfaat dalam meningkatkan soft skill para pekerja seperti kesehatan, beasiswa, penginapan, rekreasi, asuransi, peningkatan dalam hal sumber daya manusia seperti seminar dan sebagainya sesuai dengan Undang-undang yang sudah ada.
2. Kepada serikat buruh SP KAHUTINDO hendaknya bisa lebih memperjuangkan hak-hak pekerja yang belum diatur diperjanjian kerja bersama agar kesejahteraan anggota bisa terus meningkat dan layak. Selain itu juga meningkatkan layanan komunikasi yang lebih maju lagi dan kedepannya bisa menjalin solidaritas ketahap Internasional.
3. Kepada anggota serikat buruh SP KAHUTINDO, hendaknya anggota bisa lebih meningkatkan kepercayaan diri, mengoptimalkan kinerja menjaga dan selalu meningkatkan *soft skill* dalam dunia kerja lewat wadah yang sudah disediakan oleh serikat. Cara yang ditempuh bisa dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh serikat, perusahaan ataupun instansi terkait.
4. Kepada pemerintah atau instansi terkait, hendaknya anggota DPR lebih meningkatkan lagi pelaksanaan peraturan perundangan dengan penuh tanggung jawab, cepat, objektif, adil dan tidak memihak. Harapannya kedepan instansi terkait dalam pembuatan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan harus bisa sama-sama menguntungkan kedua belah pihak.

5. Untuk Penelitian selanjutnya sangat diharapkan dapat meneliti subjek yang sama dengan menggunakan metode penelitian dan landasan teori yang lebih kuat sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam lagi berdasarkan sudut pandang sosiologi.

Daftar Pustaka

- Ariyani, D., & Situmorang, L. (2022). PERAN KOMUNITAS IKATAN KEBERSAMAAN ANAK TULI (IKAT) DALAM PENDAMPINGAN PENYANDANG DISABILITAS TUNA RUNGU KOTA SAMARINDA. *eJournal Sosiatri-Sosiologi*, 2022(1), 87–99.
- Bogdan, T. (1975). prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif.
- Harihanto. (2017). Masalah ketenagakerjaan dari teoretik-normatif sampai empirik-faktual.
- Harihanto: Analisis ketenagakerjaan di Kalimantan... - Google Scholar. (n.d.). Diambil 23 September 2022, dari <https://scholar.google.com/scholar?cluster=2404049513816485718&hl=en&oi=scholar>
- Hidayat, H., Jafar, M., Sonnenfeld, D. A., Wyatt, S., Imang, N., & Nanang, M. (2022). Contribution of Sumalindo Company: In Managing Forest Resources with Local Communities: Mahakam Ulu-East Kalimantan. *Journal of Environmental Science and Engineering B*, 11, 111–124. <https://doi.org/10.17265/2162-5263/2022.04.003>
- KETENAGAKERJAAN. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 (2003). indonesia: LN.2003/NO.4279, LL SETNEG : 79 HLM.
- MAHKAMAH KONSTITUSI. Undang-Undang Nomor 21 (2000). Indonesia: LN.2001/No. 131, TLN NO. 3989,LL SETNEG : 15 HLM.
- Moleong. (2007). penelitian kualitatif.
- MPR. Undang-undang dasar 1945 (2002).
- Murlianti, S., Demartoto, A., Johansyah, M., & Agustiorini, S. (2022). The Hegemony Of The Coal Mining Corporation, The Destruction Of The Kutai Rice Barn Center And The Damage To The Living Space Of Transmigrants. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(8). <https://doi.org/10.36418/eduvest.v2i8.556>
- Nasir, B., Pengajar, S., Pembangunan, P., & Fakultas, S. (2022). IMPLIKASI Ariyani, D., & Situmorang, L. (2022). PERAN KOMUNITAS IKATAN KEBERSAMAAN ANAK TULI (IKAT) DALAM PENDAMPINGAN

- PENYANDANG DISABILITAS TUNA RUNGU KOTA SAMARINDA. *eJournal Sosiatri-Sosiologi*, 2022(1), 87–99.
- Priambodo, N., Murlianti, S., & Nanang, M. (2020). Changes in Production Modes and Intellectual Relations in Managing the Behavior of Oil and Gas Labors in Muara Badak District: Perubahan Mode Produksi dan Relasi Intelektual Dalam Pengaturan Prilaku Buruh Migas di Kecamatan Muara Badak. *Progress In Social Development*, 1, 31–39. <https://doi.org/10.30872/psd.v1i1.17>
- Rahman, A. (2018). Gerakan Sosial Dalam Memperjuangkan Perubahan Kebijakan Pelestarian Lingkungan. Diambil dari <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/60038/Gerakan-Sosial-Dalam-Memperjuangkan-Perubahan-Kebijakan-Pelestarian-Lingkungan>
- Rahman, A., Slamet, Y., & Haryono, B. (2018a). DINAMIKA GERAKAN SOSIAL MASYARAKAT SAMARINDA DALAM MEMPERJUANGKAN KEADILAN LINGKUNGAN (Studi Kasus Pada “Gerakan Samarinda Menggugat” Di Kalimantan Timur). *Jurnal Analisa Sosiologi*, 7(1), 127–140. Diambil dari <https://jurnal.uns.ac.id/jas/article/view/20962>
- Rahman, A., Slamet, Y., & Haryono, B. (2018b). Social Movement as an Organic Intellectual in Fighting for Environment Justice in East Borneo. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(2), 330–335. <https://doi.org/10.18415/IJMMU.V5I2.395>
- Simanora, H. (1999). Tentang Serikat Pekerja, 678.
- Wartiharjono, & Sukapti. (2017). Potensi konflik dan pembentukan modal sosial: belajar dari sebuah desa transmigran di Kalimantan Timur. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 30(1), 84–93. <https://doi.org/10.20473/MKP.V30I12017.84-93>
- Yeni, U. A. F., & Hambali. (2022). Anambas Island Coastal Empowerment Strategy For Development Facilities And Infrastructure: *Progress In Social Development*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.30872/PSD.V3I1.35>