

DAMPAK KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN AKTIVITAS SERIKAT PEKERJA

Rayhan Sabrina¹ Heru Ilham Patria²)

Ilmu Pemerintahani, Maritim Raja Ali Haji

[Jl. Raya Dompok, Dompok, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang, Kepulauan Riau]

Email : @rayhansabrina1717@gmail.com , @Heruilhampatria@gmail.com

ABSTRACT

This research examines the impact of government policies on the dynamics of industrial relations and trade union activities in Indonesia. Using a qualitative approach, this study describes how these policies affect the interactions between employers, workers, and trade unions, as well as the role of trade unions in advocating for their members' rights. The results show that changes in government policies, particularly related to the Job Creation Law, have altered the legal framework of labor relations with various implications for the stability of industrial relations and workers' welfare. The Pancasila Industrial Relations approach serves as the main foundation in achieving harmony and justice in industrial relations in Indonesia, following the values of Pancasila that promote social justice, democracy, and shared prosperity.

Keywords : *Government policy, Industrial relations dynamics, Trade union activities*

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, kebijakan pemerintah mengenai hubungan industrial telah mengalami berbagai perubahan seiring dengan dinamika sosial, ekonomi, dan politik. Kebijakan-kebijakan ini mencakup regulasi mengenai hak-hak pekerja, mekanisme penyelesaian konflik, dan upaya untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pekerja. Namun, implementasi kebijakan-kebijakan ini sering kali menimbulkan berbagai dampak terhadap dinamika hubungan antara manajemen dan serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hubungan industrial sebagai sarana para pekerja dalam mendapatkan kesejahteraan seringkali masih belum mendapatkan hak yang disepakati dengan perusahaan. Adanya mekanisme yang terlalu berat terkadang membuat para pekerja kurang mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah. Untuk itu serikat pekerja dibentuk sebagai sebuah sarana para pekerja dalam memperjuangkan hak nya.

Adanya kebijakan pemerintah berdampak pada dinamika hubungan industrial terlebih dengan adanya kebijakan yang tidak memihak pada para pekerja. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam menjamin hak-hak

pekerja, namun sering kali pemerintah justru menjadi pihak yang tidak mendukung para pekerja dalam membuat kebijakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak kebijakan pemerintah terhadap dinamika hubungan industrial dan aktivitas serikat pekerja di Indonesia. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kebijakan-kebijakan tersebut mempengaruhi interaksi antara pihak manajemen dan serikat pekerja, serta bagaimana perubahan dalam kebijakan pemerintah berdampak pada aktivitas dan peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya.

II. METODE

Penelitian ini di tulis untuk mengetahui bagaimana dampak dari kebijakan yang dibuat oleh pemerintah terhadap dinamika hubungan industrial dan aktivitas serikat pekerja dengan berfokus pada mendalami suatu masalah dengan melihat fenomena yang terjadi. penelitian kualitatif adalah suatu jenis pendekatan penelitian dalam ilmu sosial yang menggunakan paradigma alamiah, berdasarkan teori fenomenologis (dan sejenisnya) untuk meneliti masalah sosial dalam suatu kawasan dari segi latar dan cara pandang obyek yang diteliti secara holistic (Abdussamad, 2017).

III. PEMBAHASAN

Kebijakan Pemerintah dan Implementasinya

Dalam kurun waktu 2005 – 2023, jumlah serikat pekerja di Indonesia menurun drastis dari 1,8 juta menjadi hanya 165.000 serikat pekerja. Padahal keberadaannya penting dalam menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pemerintah (Pujianti, 2024). Serikat pekerja memiliki peran penting dalam melindungi hak kolektif pekerja untuk memperjuangkan kepentingan mereka melalui proses perundingan yang diatur oleh UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Namun, ketika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berlaku, hal ini tidak lagi diatur dengan jelas. Dampaknya, peran serikat pekerja semakin terpinggirkan, ketidakharmonisan dan ketidakadilan dalam hubungan industrial. Eksistensi serikat pekerja tidak hanya menguntungkan bagi pekerja, tetapi juga bagi pemberi kerja, khususnya dalam skala besar. Melalui serikat pekerja, pemberi kerja dapat mengkomunikasikan dan merundingkan berbagai kebijakan dan aturan, serta kepentingan mereka dengan lebih efisien. Namun, dengan pengesahan UU Cipta Kerja yang mengubah kerangka hukum ketenagakerjaan, amanat Konstitusi Indonesia untuk menjamin kepastian kerja, kesempatan kerja yang layak, keadilan dalam hubungan kerja, dan kebebasan berserikat menjadi terancam. Hal ini mencakup pengurangan perlindungan negara terhadap pekerja, yang merupakan kelompok yang berada dalam posisi lebih lemah di hadapan pemberi kerja.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sejumlah undang-undang, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, perubahan yang dilakukan oleh UU Cipta Kerja tidak menggantikan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara menyeluruh, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dianggap sebagai undang-undang serbaguna karena mampu menggabungkan beberapa norma hukum dari berbagai undang-undang dalam satu peraturan. Pada intinya UU Cipta Kerja ini bermanfaat untuk semua pihak, yaitu untuk pengusaha, pekerja dan yang lebih penting untuk perekonomian Indonesia. Pemerintah Indonesia berharap melalui Undang-Undang ini akan terbuka lapangan pekerjaan sehat dan produktif. Dengan adanya UU Cipta Kerja juga untuk meningkatkan kualitas para buruh/pekerja di Indonesia supaya bisa beradaptasi dengan revolusi Industri yang terjadi saat ini (Munawar et al., 2021).

UU Ketenagakerjaan di Indonesia perlu disesuaikan sehingga dapat menyediakan perlindungan yang maksimal kepada pekerja dan pengusaha di era industri 4.0, beberapa perubahan yang dapat dilakukan

antara lain Hubungan kerja masih dapat di dasarkan pada PKWT/PKWTT, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) UU ketenagakerjaan, KEPMEN No. 100 Tahun 2004 merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan berkaitan dengan PKWT, Hubungan kerja yang banyak terjadi di era digital adalah hubungan kerja yang lebih bersifat kemitraan, bagi hasil (profit sharing), hubungan korporasi (corporate agreement in article of incorporation) dll (Munawar et al., 2021).

Adanya dinamika hubungan industrial yang terus berubah di Indonesia mengharuskan pemerintah dapat lebih cermat dalam menentukan kebijakan serta aturan yang memihak pada para pekerja dan buruh, terlebih dengan adanya era industri 4.0 yang terjadi di era digital. Pemerintah mempunyai kewenangan berperan dalam memberikan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, dan pengawasan tenaga kerja. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan diperlukan peran pemerintah untuk mengimplementasikan dengan Mengacu Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dampak Kebijakan Pemerintah Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Aktivitas Serikat pekerja

Kebijakan yang dibuat pemerintah dibuat untuk memenuhi hak-hak para pekerja yang mengalami penindasan oleh perusahaan, kemajuan industrial di Indonesia akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja hubungan industrial dalam menangani masalah para pekerja, adanya serikat pekerja yang menampung keluhan pekerja dengan menyampaikan kepada pemerintah. Adanya faktor yang menyebabkan rawannya permasalahan di era dinamika. bisa saja berasal dari pemilik perusahaan, pekerja, aparat pemerintah maupun perundang-undangan yang dinilai tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini. Selain itu perkembangan dunia internasional turut menjadi bagian penguatan pada masalah tersebut. Hal ini membawa perubahan hubungan antara pimpinan perusahaan dengan pekerja yang dinilai dalam posisi lemah (Prihadi, 2021).

Serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keperpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000, Pasal 28D (ayat 1), seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak

mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD. 1945. Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan pelbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum (Soewono, 2019). Seperti pada penjelasan di atas menurunnya serikat pekerja di Indonesia tentu menjadi perhatian, karena keberadaannya sangat dibutuhkan dalam menjaga keseimbangan antara pengusaha, pekerja dan pemerintah. "Jumlah serikat pekerja atau serikat buruh beserta anggotanya di tingkat perusahaan cenderung turun beberapa tahun terakhir. Tren penurunan ini diduga karena pergerakan serikat dinilai tidak mampu menjawab perubahan ekonomi dan sosial di masyarakat" (Hasdiana, 2018). Adanya perubahan dinamika hubungan industrial seharusnya dapat di barengi dengan serikat pekerja, aktivitas serikat pekerja dapat menentukan tercapainya tujuan dari serikat pekerja.

Kemajuan hubungan industrial di Indonesia berbalik lagi pada landasan Pancasila dengan memberikan keadilan seadil-adilnya bagi rakyat Indonesia, Dinamika hubungan industrial dan aktivitas serikat buruh dalam kebijakan yang dibuat pemerintah tercermin melalui pendekatan Hubungan Industrial Pancasila, yang bertujuan untuk menciptakan harmoni dan keseimbangan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Pendekatan ini mengikuti nilai-nilai Pancasila yang mengedepankan keadilan sosial, demokrasi, dan kesejahteraan bersama (Dwikardana, 1994).

Dampak kebijakan pemerintah terhadap dinamika hubungan industrial memiliki implikasi yang signifikan terhadap berbagai aspek, termasuk interaksi antara pengusaha dan pekerja, serta hubungan antara serikat pekerja, asosiasi industri, dan pemerintah antaranya :

1. Analisis dampak kebijakan pemerintah terhadap hubungan antara pengusaha dan pekerja. Penetapan kebijakan pemerintah berpotensi mengubah dinamika interaksi antara pengusaha dan pekerja, mempengaruhi bagaimana mereka bekerja sama dan saling bergantung satu sama lain di lingkungan kerja.
2. Perubahan dalam kebijakan ketenagakerjaan, upah, kondisi kerja, dll. Kebijakan baru dalam ketenagakerjaan, termasuk upah, kondisi kerja, dan regulasi lainnya, bisa memberikan dampak langsung pada stabilitas dan keadilan di tempat kerja, serta pada kehidupan ekonomi pekerja.
3. Perubahan dalam hubungan antara serikat pekerja, asosiasi industri, dan pemerintah. Implementasi kebijakan dapat mempengaruhi cara serikat pekerja, asosiasi industri, dan pemerintah berinteraksi dan berkolaborasi, mengubah dinamika kekuatan dan

peran mereka dalam proses pembuatan keputusan yang mempengaruhi ketenagakerjaan.

Secara keseluruhan, pendekatan Hubungan Industrial Pancasila menegaskan komitmen pemerintah Indonesia untuk mencapai hubungan industrial yang adil dan harmonis. Melalui dialog yang konstruktif antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah, serta peran aktif serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang berkelanjutan dan memajukan kesejahteraan bersama sesuai dengan nilai-nilai moral Pancasila.

IV. KESIMPULAN

Dinamika hubungan industrial di Indonesia terus berubah seiring dengan implementasi berbagai kebijakan pemerintah yang mempengaruhi interaksi antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Kebijakan-kebijakan ini, seperti yang terjadi dengan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja, telah mengubah kerangka hukum ketenagakerjaan dengan dampak yang signifikan terhadap posisi dan peran serikat pekerja dalam melindungi hak-hak kolektif pekerja. Meskipun demikian, nilai-nilai Pancasila yang diadopsi dalam pendekatan Hubungan Industrial Pancasila menegaskan komitmen pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, demokratis, dan sejahtera bagi semua pihak terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
<http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>
- Dwikardana, S. (1994). Sistem Hubungan Industrial Di Indonesia: Efektivitas Pelaksanaan Kebijaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Hasdiana, U. (2018). Jumlah Serikat Pekerja Cenderung Turun. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0->

- 12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/
- Munawar, Marzuki, & Affan, I. (2021). Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perperspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(2), 452–468.
- Prihadi, D. (2021). Analisis Unsur Yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 477–482. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.477>
- Pujianti, S. (2024). Ahli Sebut Pentingnya Serikat Pekerja dalam Keseimbangan Hubungan Industrial. 25 Januari 2024. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19956>
- Soewono, D. H. (2019). Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan. *Universitas Kediri*, 21, 1–13.
- Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serika
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Pasal 185 UU Cipta Kerja
- Pasal 56 ayat (1) dan (2) UU ketenagakerjaan, KEPMEN No. 100 Tahun 2004
- Amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000, Pasal 28D (ayat 1),