

PERANAN SERIKAT PEKERJA PT PETROKIMIA GRESIK DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Shelmy Yuniar

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
shelmyalfaroq@gmail.com

Arinto Nugroho S.Pd., S.H., M.H.

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho.13@gmail.com

Abstrak

Perusahaan dan pekerja adalah dua kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya memiliki hak dan kewajiban masing-masing untuk bersama-sama melakukan kegiatan produksi. Namun tak jarang ada pula konflik di antara keduanya. Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal inilah yang sedang dihadapi oleh serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dengan Manajemen perusahaan PT Pupuk Indonesia (persero). Hak para pekerja sesuai hasil kesepakatan pada tahun 2013 yang tidak kunjung dipenuhi oleh pihak PT Pupuk Indonesia sehingga menyebabkan semakin lama permasalahan ini bergulir. Penelitian ini merupakan penelitian empiris. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa perselisihan hubungan industrial yang tengah dihadapi oleh serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dengan PT Pupuk Indonesia merupakan jenis perselisihan hak, dikarenakan belum dipenuhinya kesepakatan kerja yang telah dibuat pada tahun 2013 oleh PT Pupuk Indonesia kepada pekerja di PT Petrokimia Gresik yang dalam menuntut haknya di mediasi oleh serikat pekerja PT Petrokimia Gresik. Saran dari penulis sebaiknya manajemen dari PT Pupuk Indonesia dengan besar hati segera merealisasikan tuntutan dari serikat pekerja dikarenakan hal tersebut merupakan kewajiban yang telah tertuang dalam kesepakatan pada tahun 2013 yang lalu agar permasalahan internal perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini tidak berlarut-larut.

Kata kunci : Badan Usaha Milik Negara, Perselisihan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja

Abstract

Companies and workers are two unities that can not be separated. Both have rights and obligations to jointly undertake production activities. But often there are conflicts between the two. Article 2 of Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement states that the right disputes are disputes arising from the non-fulfillment of rights, because of differences in the application and interpretation of the provisions of legislation, agreements, company regulations or cooperation agreements. This is what is being faced by union PT Petrokimia Gresik against the management company PT Pupuk Indonesia (Persero). The rights of workers as agreed in 2013 that can not be met by PT Pupuk Indonesia causes the length of this issue. This research is empirical. Based on the research result obtained, it can be concluded that the industrial dispute faced by union PT Petrokimia Gresik against PT Pupuk Indonesia is a type of right dispute, because there has not been the fulfillment of labor agreements which have been made in 2013 by PT Pupuk Indonesia to employees at PT Petrokimia Gresik in in which in claiming their rights then represented by trade union of PT Petrokimia Gresik. Suggestions from authors should be the management of PT Pupuk Indonesia with big hearts to realize the demands of the union because it is an obligation that has been stipulated in the agreement in 2013 ago that internal problems of the Statwe Owned Enterprise (SOE) is not protracted.

Keywords: State Owned Enterprise (SOE), Industrial Dispute, Trade Union

PENDAHULUAN

Era industrialisasi berpotensi menimbulkan masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks. Pada tahun 1974 pemerintah Orde Baru melahirkan gagasan mengenai Konsep Hubungan Industrial Pancasila (Selanjutnya disebut HIP) yang disusun berdasarkan pertimbangan sosial, budaya, dan nilai-nilai tradisional Indonesia. HIP mempunyai anggapan pekerja/buruh dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kemajuan perusahaan karena dengan perusahaan maju maka semua pihak akan meningkat kesejahteraannya.¹

Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Alasannya karena aspek-aspek tersebutlah yang sangat berperan membuat manusia kehilangan banyak kesempatan memperoleh kebebasan dirinya. 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 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam bagian umum penjelasan atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, menyatakan bahwa pekerja atau buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi. Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dituangkan pula dalam Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1956 (Freedom Of Association and Protection Of The Right to Organise) atau Deklarasi Universal Hak – Hak Asasi Manusia Tahun 1948, dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keputusan presiden Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1956 mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan selanjutnya disebut dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 (selanjutnya disebut Keppres Nomor 83 Tahun 1998). Pada pasal (2) Keppres Nomor 83 Tahun 1998 menyebutkan bahwa “Para Pekerja dan Pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing – masing, bergabung dengan organisasi – organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain“; Pasal (4) Keppres Nomor 83 Tahun 1998

menyebutkan bahwa “Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa administratif.”

Pekerja menjadi bagian vital dalam perusahaan karena tanpa pekerja maka perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktifitasnya. Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Sayangnya dalam pelaksanaan dilapangan tidak selalu sesuai dengan yang diharapkan oleh pembuat peraturan dan salah satu contohnya adalah seperti pada kasus yang sedang bergulir di PT Petrokimia Gresik. PT Petrokimia Gresik yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya ini dahulu kontrak pembangunannya ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964 dan mulai berlaku pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan pada tanggal 10 Juli 1972, yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik. PT Petrokimia Gresik kini sahamnya sebesar 99,9% adalah milik negara yang dikuasai oleh PT Pupuk Indonesia (persero) dan 0,01% sahamnya merupakan milik yayasan dari PT Petrokimia Gresik. PT Petrokimia Gresik sekarang ini memperkerjakan 3.329 karyawan.² Pada tahun 2012 PT Pupuk Indonesia (persero) melakukan *holding* kepada PT Petrokimia Gresik, lalu permasalahan tentang kesejahteraan dan kesetaraan yang belum tercapai dan sekarang ini masih bergulir di PT Petrokimia Gresik berawal dari adanya kesepakatan program kesetaraan antara direktur utama PT Petrokimia Gresik bersama empat direktur utama dari anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (persero) bahwa manajemen PT Pupuk Indonesia (persero) akan memberikan gaji pokok sebesar 15 juta rupiah perbulan bagi pekerja setingkat eselon 1 dan untuk pekerja dibawah eselon 1 menyesuaikan kepada pekerja di PT Petrokimia Gresik beserta empat perusahaan pupuk lainnya. Pada tanggal 20 juli 2013 bertempat di Kota Bogor kesepakatan tersebut dituangkan didalam sebuah program kesetaraan remunerasi. Serikat pekerja PT Petrokimia Gresik adalah serikat pekerja resmi yang berada didalam perusahaan PT Petrokimia Gresik yang anggotanya adalah pekerja dari mulai eselon 1 sampai dengan pelaksana. Serikat pekerja PT Petrokimia Gresik didirikan pada tahun 1999 dan berkedudukan di Jl. Jendral Ahmad Yani, Gresik. Serikat Karyawan Petrokimia Gresik telah didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan Nomor 67/OP.SP24/DFT/12/XII//4/1999.

¹ Hartono Widodo dan Judiantoro, “*Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*”, Jakarta; CV. Rajawali, 1992, hlm.14

² *Sejarah Perusahaan*, (online), <http://www.petrokimia-gresik.com/Pupuk/Sejarah.Perusahaan>, diakses pada 27-10-2015 pukul 18.13

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan masalah yakni : (1) Apa yang menjadi permasalahan utama belum direalisasikannya janji sesuai kesepakatan pada tahun 2013 oleh PT Pupuk Indonesia kepada PT Petrokimia Gresik?; (2) Bagaimana peran dari serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam penyelesaian kasus tersebut?; (3) Apa saja hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam memperjuangkan hak seluruh pekerja?

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui permasalahan utama sehingga belum direalisasikannya janji sesuai kesepakatan pada tahun 2013; (2) untuk mengetahui peran dari serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam penyelesaian kasus tersebut. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam memperjuangkan tuntutannya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian ini dilaksanakan di kantor sekretariat pekerja PT Petrokimia Gresik. Jenis data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Data sekunder terbagi menjadi 3 bagian yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan beberapa informan dan dokumentasi. Teknik pengolahan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini ialah dengan cara mengumpulkan semua data yang diperoleh selama penelitian, baik data primer maupun sekunder yang kemudian direduksi dan disesuaikan dengan rumusan masalah serta selanjutnya diakhiri dengan penarikan kesimpulan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Belum adanya realisasi gaji sesuai kesepakatan tahun 2013 dikarenakan adanya beberapa alasan yang krusial. Berdasarkan hal ini maka pihak PT Pupuk Indonesia (persero) mengharapkan kesabaran dari para pekerja PT Petrokimia Gresik.

Permasalahan utama belum direalisasikannya janji sesuai kesepakatan pada tahun 2013 oleh PT Pupuk Indonesia (persero) kepada PT Petrokimia Gresik.

Ditinjau dari segi finansial yang tengah dihadapi oleh PT Pupuk Indonesia (persero) dalam kurun waktu dua tahun belakangan ini memang mengalami penurunan omset atau keuntungan yang menyebabkan menjadi terhambatnya proses realisasi gaji sesuai dengan perjanjian pada tahun 2013 yang lalu. Berdasarkan informasi secara internal perusahaan yang disampaikan dalam pertemuan lanjutan antara perusahaan PT Petrokimia Gresik dengan perwakilan dari serikat pekerja

serta perwakilan dari para pekerja yang membahas tentang sedang tidak kondusifnya keuangan yang dimiliki oleh PT Pupuk Indonesia saat ini, maka manajemen perusahaan berharap agar para pekerja bersabar untuk mendapatkan realisasi gaji. Pada pertemuan lanjutan tersebut dihadiri oleh pihak manajemen dari perusahaan yang menjelaskan bahwa selama dua tahun ini PT Pupuk Indonesia memiliki dateline beberapa proyek yang harus diselesaikan tepat waktu namun terganjal oleh anggaran yang tidak stabil dikarenakan menurunnya keuntungan perusahaan dari berbagai sektor, seperti sektor produksi. Berdasarkan data yang diperoleh oleh pihak manajemen perusahaan diketahui bahwa keuntungan yang didapat selama dua tahun ini hanya 1,76 Triliun rupiah sedangkan dana proyek yang dibutuhkan sekitar 5,3 Triliun rupiah. Tentu saja terjadi ketimpangan antara laba dan modal yang dibutuhkan, untuk itu pihak manajemen berharap agar serikat pekerja memaklumi situasi dan kondisi yang sedang sulit ini. Ketika ada tuntutan realisasi gaji sesuai perjanjian namun fakta di lapangan yang ada adalah sedang sulitnya keuangan perusahaan maka tidak ada yang bisa dilakukan oleh PT Pupuk Indonesia (persero) selain mengupayakan peningkatan laba agar mampu memenuhi tuntutan para pekerja, serta untuk serikat pekerja diharapkan mampu mengontrol diri dan memaklumi hal ini. Untuk mereda rencana aksi mogok kerja yang sempat direncanakan oleh serikat pekerja maka pertemuan lanjutan yang bersifat musyawarah ini digelar. Agar bisa terjadi tukar pemikiran, ide serta gagasan secara damai dan tertib antara serikat pekerja dengan pihak dari PT Petrokimia Gresik selaku mediator dari PT Pupuk Indonesia (persero).

Permasalahan finansial dan permasalahan operasional yang tengah dihadapi oleh PT Pupuk Indonesia (persero) dalam kurun waktu dua tahun belakangan ini memang mengalami penurunan keuntungan yang menyebabkan menjadi terhambatnya proses realisasi gaji. Berdasarkan hasil pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan atau BPK didalam suatu Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I (IHPS). IHPS disusun untuk memenuhi Pasal 18 UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara yang mengamanatkan penyampaian IHPS ke lembaga perwakilan, presiden dan Kepala Daerah selambatnya 3 bulan sesudah semester bersangkutan berakhir. IHPS I Tahun 2016 ini merupakan ikhtisar dari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK atas 696 objek pemeriksaan pada pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan badan lainnya yang

dilaporkan BPK pada semester I tahun 2016. Permasalahan yang menghambat adalah antara lain; PT Pupuk Indonesia (persero) belum menyusun SOP atau (Standar Operasional Produksi) tentang standar pengujian kelayakan investasi dan prosedur investasi bagi anak perusahaan sebelum diajukan persetujuannya kepada pemegang saham serta masih terdapat SOP lindung nilai atau (*hedging*) yang belum ditetapkan dan Perencanaan pendirian anak perusahaan PT Pupuk Indonesia Energy (PIE) dan PT Pupuk Indonesia Logistik (Pilog) tidak memperhitungkan/ memproyeksikan efisiensi potensial serta biaya potensial yang mungkin terjadi. Selain itu, feasibility study pendirian PT Pilog tidak memperhitungkan potensi risiko yang telah diperhitungkan dalam Rencana Jangka Panjang Pupuk Indonesia Holding Company periode 2013-2017.³

Peran dari serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial.

Berangkat dari mangkirnya PT Pupuk Indonesia (persero) untuk menunaikan janjinya merealisasikan gaji pokok tertinggi sesuai dengan program kesetaraan remunerasi gaji pokok di tahun 2013 kepada pekerja di PT Pupuk Indonesia menjadikan para pekerja yang tergabung di dalam serikat pekerja PT Petrokimia Gresik merasa sangat perlu melakukan tuntutan. Dalam hal ini serikat pekerja merupakan ujung tombak perjuangan dalam melakukan fungsi pada kasus perselisihan hubungan industrial. Serikat pekerja merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari pekerja dan perusahaan. Semestinya antara pekerja dan pemberi kerja saling bersinergi untuk memajukan perusahaan, namun tak jarang perselisihan diantara keduanya terjadi. Dalam kasus seperti inilah peran serikat pekerja dibutuhkan.

Peneliti masih melakukan wawancara dengan sekretaris umum dari serikat pekerja Bapak Agung tentang bagaimana peranan dari serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serikat pekerja PT Petrokimia Gresik melakukan berbagai upaya agar dapat direalisasikan apa yang telah disepakati di tahun 2013 oleh pihak PT Pupuk Indonesia (persero) diantaranya adalah mengingatkan dan memberitahukan bahwa hasil dari rekomendasi musyawarah tahunan serikat pekerja sudah mendesak untuk segera direalisasikan kesepakatan kesetaraan gaji pokok pada tahun 2013 yang lalu.

Melalui hasil musyawarah tahunan tersebut, serikat pekerja berharap PT Pupuk Indonesia (persero) segera

merespon apa yang sudah disepakati dan lebih bersikap kooperatif kepada tuntutan serikat pekerja. Dalam surat hasil rekomendasi musyawarah tahunan juga memberitahukan perihal batas waktu untuk realisasi gaji yang telah di sepakati sebelumnya kepada seluruh pekerja di perusahaan PT Petrokimia Gresik. Dalam mencapai tujuan untuk kepentingan bersama, perwakilan serikat pekerja juga membutuhkan keterlibatan dari para pekerja serta dukungan yang positif dari perusahaan PT Petrokimia Gresik dengan harapan segala usaha dalam proses memperjuangkan realisasi gaji pokok tertinggi ini segera terwujud dengan cara-cara yang bijaksana. Serikat pekerja selama ini menggunakan proses hukum dengan mengedepankan asas kekeluargaan untuk menagih janji dari PT Pupuk Indonesia (persero) namun langkah awal dengan upaya perundingan Bipartitpun gagal. Sebelum upaya Bipartit yang ditempuh serikat pekerja sudah mengajak bermusyawarah kepada pihak PT. Pupuk Indonesia (persero) namun sama seperti sebelumnya tampaknya pihak dari PT Pupuk Indonesia (persero) tetap bersikukuh untuk mnegulur waktu dan tanpa ada jawaban. Upaya apapun dijalankan oleh serikat pekerja untuk menuntut hak-hak mereka, selama itu masih sesuai dengan prosedur yang berlaku baik secara hukum negara maupun peraturan di perusahaan PT Petrokimia Gresik. diharapkan agar pihak dari PT Pupuk Indonesia bisa membuka diri agar permasalahan ini bisa terselesaikan secara musyawarah dan tanpa harus berliku-liku. Serikat pekerja selama ini menggunakan proses hukum dengan mengedepankan asas kekeluargaan untuk menagih janji dari PT Pupuk Indonesia (persero). Mengirimkan surat rekomendasi musyawarah tahunan kepada Direktur utama PT Petrokimia Gresik sebagai perantara dengan PT Pupuk Indonesia (persero) namun tidak mendapat jawaban. Tidak berhenti sampai disini, langkah berikutnya yang ditempuh oleh serikat pekerja adalah dengan menempuh langkah Bipartit sesuai dengan pasal 1 angka 10 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Serikat pekerja mengupayakan langkah Bipartit dengan membangun sebuah Lembaga Kerja Sama antara wakil dari serikat pekerja dengan manajemen PT Petrokimia Gresik secara internal sebagai wadah atau sarana pertemuan antara pihak serikat pekerja dengan pihak dari PT Pupuk Indonesia (persero) untuk melakukan diskusi dan perundingan. Melalui surat ajakan untuk melakukan perundingan bipartit yang dikirimkan oleh serikat pekerja kepada direktur utama PT Petrokimia Gresik selaku mediator. Setelah beberapa lama menunggu hingga batas waktu yang telah ditentukan namun tidak ada respon dari PT Pupuk Indonesia (persero) maka serikat pekerja PT Petrokimia Gresik mengirimkan kembali surat pemberitahuan terkait tidak

³ Bambang Sutoyo, 2016, *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2016*, (online), http://www.bpk.go.id/assets/files/ihps/2016/I/ihps_i_2016_1475566035.pdf, diakses pada 26-12-2016 Pukul 22.00

ditanggapinya surat ajakan untuk melakukan perundingan Bipartit dan serikat pekerja pun menganggap perundingan Bipartit yang telah ditempuh gagal. Upaya lain berupa rencana untuk mogok kerja yang akan dilakukan oleh seluruh pekerja pun menjadi pertimbangan selanjutnya yang akan ditempuh sebagai bentuk kekecewaan atas perundingan yang telah gagal mencapai kata mufakat. Setelah berunding, maka pekerja memutuskan untuk tidak menggunakan mekanisme mogok kerja terlebih dahulu. Pekerja memilih mediasi sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya. Langkah ini melibatkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagai mediator.

Hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam memperjuangkan hak seluruh pekerja dalam perselisihan hubungan industrial.

Berbagai upaya sebelumnya telah ditempuh oleh serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam memperjuangkan haknya semakin lama semakin terasa bahwa hambatan yang dihadapi semakin rumit. Hambatan yang paling dirasakan adalah tidak adanya fasilitasi dari pihak PT Pupuk Indonesia kepada perwakilan dari serikat pekerja dalam melakukan komunikasi. Fakta di lapangan bahwa tidak semua anggota dari serikat pekerja satu suara dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Ada pekerja yang memilih aman dengan tidak aktif bergabung dengan serikat pekerja ketika melakukan pertemuan dan aksi-aksi dalam melakukan tuntutan. Pekerja yang seperti itu dirasa mencari keuntungan pribadi, mereka membuat pencitraan baik kepada pihak perusahaan namun mereka juga akan merasakan hasil dari perjuangan pekerja-pekerja lainnya tanpa harus ikut berjuang. Dalam hal ini jika memang pada akhirnya akan ada kenaikan gaji sesuai kesepakatan pada tahun 2013 telah terealisasikan maka pekerja yang hanya sebagai antek-antek perusahaan itu juga akan merasakan kemakmuran dengan bertambahnya gaji mereka tanpa harus ikut berpartisipasi dengan segala kegiatan dari serikat pekerja. PT Petrokimia Gresik juga disinyalir mencari aman dalam konflik perselisihan hubungan industrial ini, dikarenakan serikat pekerja merasa bahwa respon terhadap keluhan dari serikat pekerja kepada pihak perusahaan tidak tersampaikan kepada PT Pupuk Indonesia (Persero). Hal ini dikarenakan begitu lamanya tanggapan dan balasan dari ajakan berkomunikasi dari serikat pekerja kepada pihak perusahaan yang terkesan hanya menampung saja dan tidak meneruskan kembali aspirasi dari serikat pekerja kepada pihak PT Pupuk Indonesia (persero). Seperti diketahui sebelumnya bahwa PT Pupuk Indonesia (persero) sendiri yang memakai peraturan bahwa perwakilan dari serikat pekerja ingin berkomunikasi

dengan mereka harus disampaikan melalui perusahaan PT Petrokimia Gresik terlebih dahulu. Seiring berjalannya waktu diharapkan pihak perusahaan mulai membuka diri untuk memberikan dukungan kepada serikat pekerja perusahaannya dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja yang hingga kini masih belum jelas realisasinya oleh PT Pupuk Indonesia (persero). Sejah ini faktor komunikasi antara kedua pihak yang berseteru yakni serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dengan PT Pupuk Indonesia adalah hambatan yang sangat berarti dan harus segera di upayakan solusinya. Perselisihan antara dua pihak hanya akan bisa diselesaikan jika kedua belah pihak mau sama-sama mendengar dan duduk bersama tanpa harus melalui perantara. Pada kasus perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan pihak dari PT Pupuk Indonesia (persero) sejauh ini dapat disimpulkan penyebabnya adalah karena perselisihan hak yang dimana hak-hak dari pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja belum juga dipenuhi oleh PT Pupuk Indonesia (persero) sesuai dengan perjanjian perusahaan yang telah disepakati pada tahun 2013 yang lalu. Tidak ada ruang pertemuan secara langsung antara serikat pekerja dengan PT Pupuk Indonesia (persero), hal ini disebabkan karena memang masih belum bersedianya pihak PT Pupuk Indonesia untuk melakukan pertemuan secara langsung serta tidak ada media komunikasi langsung antara serikat pekerja dengan PT Pupuk Indonesia (persero) dikarenakan segala komunikasi disampaikan kepada PT Petrokimia Gresik untuk diteruskan kepada pihak PT Pupuk Indonesia (persero). Permasalahan komunikasi yang kurang baik antara serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dengan perusahaan yakni PT Petrokimia Gresik beserta pihak dari PT Pupuk Indonesia (persero) sangat menyulitkan para pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai peranan serikat pekerja PT Petrokimia Gresik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan secara operasional yang dialami oleh pihak PT Pupuk Indonesia (persero) berdasarkan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Operasional pada bulan September tahun 2016 yang lalu, dimana hal ini mempengaruhi terlambatnya realisasi remunerasi gaji untuk para pekerja. Dalam hal ini serikat pekerja PT Petrokimia Gresik mengusahakan agar permasalahan kepentingan yang terjadi antara serikat pekerja dan perusahaan bisa diselesaikan dengan baik dan tidak berlarut-larut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran untuk serikat Pekerja hendaknya lebih bisa bersikap dengan tenang dan tidak gegabah dalam menjalin komunikasi dengan PT Pupuk Indonesia (persero) melalui jalur Bipartit ataupun dengan upaya hukum lainnya. Dalam memperjuangkan hak-haknya, serikat pekerja juga diharapkan tidak terburu-buru untuk melakukan aksi mogok kerja karena berakibat buruk bagi produktifitas dan distribusi produk-produk yang sangat dibutuhkan untuk tercapainya swasembada pangan di Indonesia. Untuk perusahaan PT Petrokimia Gresik agar pihak perusahaan benar-benar bersikap netral dan menjadikan dirinya mediator yang bisa di andalkan oleh kedua pihak yang berseteru. Manajemen perusahaan PT Petrokimia Gresik juga diharapkan bersifat terbuka dan lebih transparan kepada serikat pekerja tanpa takut mendapatkan intimidasi dan ancaman dari pihak manapun. Dan untuk PT Pupuk Indonesia (persero) diharapkan segera menemui dan merealisasikan tuntutan dari serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khakim, Abdul. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- , 2010. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: PT. Aditya Bakti.
- Rahayu, Devi. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan, Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatara.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279).
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297).

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2007, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

Salam, Moch. Faisal. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.

Soepomo, Iman. 1967. *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ugo dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.

Widodo, Hartono dan Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: CV.Rajawali.

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

International Labour Organization. 1998. *Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi*. Jakarta: ILO

Nur Ramadhani. 2012. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang Di PHK Dalam Masa Kontrak*. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279).

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297).

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6

Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2007, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

Yorrys, R. 2012. *Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*, (online), (<http://kspsi.com/tentang-kspsi-3/>), diakses pada 27 oktober 2015).

Internet

Ajie, Banyu. 2014. *Profil Perusahaan*, (online), (<http://www.petrokimia-gresik.com/>), diakses pada 24-07-2016).

Bayu, Angga. 2011. *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*. (online), (<http://m.kompasiana.com>), diakses pada 23 januari 2016).

Hanafi, Muhammad. 2010. *Penelitian Sejarah Serikat Buruh*. (online), (<http://a-research.upi.edu.com>), Diakses pada tanggal 23 januari 2016).

Ike, Jayanti. 2004. *Profil Kabupaten Gresik*, (online), (<http://www.kemendagri.go.id/pages/profilDaerah/kabupaten/id/35/name/jawa-timur/detail/3525/gresik>), diakses pada 23 juli 2016).

Kurniawati, Jeli. 2012. *Hubungan Industrial*, (online), (http://www.academia.edu/3880420/Hubungan_in_dustrial), diakses pada 26 februari 2016).

Manda, Fahira. 2010. *Sejarah Perubahan Status Perusahaan*, (online), (<http://www.petrokimia-gresik.com/>), diakses pada 19 Agustus 2016).

Rizky, Muhammad. 2012. *Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Petrokimia Gresik*, (online), (<http://www.petrokimia-gresik.com/Pupuk/Fasilitas.Penunjang>), diakses pada 19 Agustus 2016).

Sahli, Hasan. 2010. *Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik*, (online), (<http://gresikkab.go.id/>), diakses pada 24 juli 2016).

Soetikno, 2008. *Sejarah Kabupaten Gresik*, (online), (<http://gresikkab.go.id/profil/sejarah>), diakses pada 24 juli 2016).

Sutoyo, Bambang. 2016. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2016*, (online), (http://www.bpk.go.id/assets/files/ihps/2016/I/ihps_i_2016_1475566035.pdf), diakses pada 26 desember 2016).

Widodo, Tri. 2010. *Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Petrokimia Gresik*, (online), (<http://www.petrokimia-gresik.com/Pupuk/Jumlah.Karyawan>), diakses pada 19 Agustus 2016).

-----, 2012. *Serikat Karyawan Petrokimia Gresik*, (online), (<http://www.skpg.net/>), diakses pada 24 juli 2016).