

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Peran serikat pekerja/buruh yang bernama PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) dalam pembentukan perjanjian kerja bersama (PKB), telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hal tersebut dibuktikan kinerja PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) yang berlandaskan pada Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang meliputi melindungi dan membela hak- hak anggota, memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya serta bertanggungjawabkan segala kegiatan kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Wujud nyata kinerja PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) adalah dalam hal pengumpulan aspirasi, PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) menggunakan sistem perwakilan per departemen untuk menghemat waktu dan biaya. Pada tingkat perundingan, manajemen dan PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) mengusulkan draf PKB yang telah dibuat oleh masing-masing pihak. Cara ini sangat menghemat waktu perundingan karena dalam kedua buah PKB tersebut sudah tertulis dengan jelas kehendak dari kedua belah pihak. Apabila ada *deadlock* pembahasan, keduabelah pihak selalu mengutamakan penyelesaian secara bipartit agar tidak membutuhkan waktu yang lama dan

tidak mengikutsertakan pihak lain. PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) menemukan cara-cara yang efektif dan efisien dalam pembentukan PKB, hal ini mengindikasikan bahwa PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) sangat serius dalam memperjuangkan kesejahteraan anggotanya. Selain itu, dalam melaksanakan perannya sebagai serikat pekerja/buruh, PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) sudah melaksanakan dengan sangat baik dan keberadannya menjadi kunci hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha PT. Gelora Djaja (Wismilak).

2. Kendala-kendala yang dihadapi PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) pada dasarnya merupakan kendala umum yang juga dihadapi oleh organisasi yang merangkap menjadi pegawai. Tetapi, PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) tetap mencari strategi dan cara-cara untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dengan tetap berdasarkan pada kesejahteraan pekerja. Dengan harmonisnya hubungan antara pekerja dan pengusaha PT. Gelora Djaja (Wismilak), penulis berpendapat bahwa PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) telah berhasil menjalankan tugasnya dengan baik, menghadapi kendala dari berbagai faktor, dan penuh tanggung jawab. Disnaker kota Surabaya juga telah menjalankan tugasnya dengan baik sebagai pihak ketiga yang diberikan mandat oleh undang-undang ketika ada permasalahan ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat diamati dari penerbitan rekomendasi

oleh Disnaker, terkait kebuntuan perundingan yang dialami PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) dengan manajemen perusahaan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) harus memperbanyak literasi undang-undang yang mengatur terkait ketenagakerjaan dan bisa lebih tanggap dengan peraturan-peraturan baru yang akan disahkan. Dalam kasus ini, tumpuan pergerakan serikat pekerja/buruh adalah undang-undang dan produk turunannya. Selanjutnya, dalam proses pembuatan tata tertib perundingan PKB, PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) juga harus menyertakan tempat pembahasan dan biaya pembahasan agar tidak bias mengenai biaya yang dikeluarkan dan siapa yang berkewajiban menanggung biaya. Dalam hal iuran, penulis menyarankan untuk biaya 1% yang dibebankan kepada anggota harus benar-benar ditarik dengan tertib. Hal tersebut harus dilaksanakan karena PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja (Wismilak) juga harus siap dalam segala hal ketika membawa perselisihan ke tahap PHI yang membutuhkan banyak biaya.
2. Pemerintah diharapkan bisa membuat peraturan-peraturan baru yang memang memihak kepada pekerja/buruh. Pemerintah juga harus memperbanyak sosialisasi mengenai undang-undang ketenagakerjaan yang baru, yang mana pada saat ini sarat dengan kritik. Pemerintah juga diharapkan untuk dapat mempermudah prosedur hukum ketika ada

perselisihan hubungan industrial dan membuat peradilan terkait ketenagakerjaan menjadi tanpa biaya. Penulis sangat berharap agar pemerintah bisa benar-benar menjunjung tinggi ideologi Pancasila sebagai marwah dalam setiap membuat undang-undang baru.

3. Perusahaan harus selalu menjaga komunikasi dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaannya agar tetap baik. Dalam kasus ini, pilar utama komunikasi pengusaha kepada pekerja ialah melalui serikat pekerja/serikat buruh. Harapan penulis, pengusaha bisa memberikan sikap yang sesuai dengan keadaan di lapangan tanpa membuat kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi tanggung jawab terhadap pekerja. Pada dasarnya, undang-undang yang baru saja disahkan dan masih ada kaitannya denganketenagakerjaan, memberikan kesempatan pengusaha untuk dapat membuat PKWT yang bisa diperbarui secara terus menerus. Penulis berharap agar pengusaha bisa memberikan sikap yang bijaksana mengingat tenaga kerja juga memiliki keluarga yang menjadi tanggungan setiap individu, dalam hal ini, ketika pengusaha berlaku tidak adil kepada tenaga kerja, ketidakadilan tersebut juga berimplikasi pada ketidakadilan terhadap keluarga tenaga kerja.