

BAB – I

Pendahuluan



A. Latar Belakang

Sejauh ini fenomena hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja di lingkungan PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan I Pangkalan Berandan dianggap masih jauh dari standar sebagaimana telah ditetapkan melalui UU RI tentang ketenagakerjaan yang memuat klausul mengenai mutualistis hubungan industrial. Bahkan sudah menjadi rahasia umum sejak dekade tahun delapan puluhan, bahwa manakala pekerja berbicara "hak" maka yang muncul segudang alasan dan aturan – aturan yang dibuat tidak berdasarkan pada aturan – aturan yang lebih tinggi. Namun pandangan lain yang sangat kontras dialami oleh para pekerja manakala konteks pembicaraan tertumpu pada masalah "kewajiban", maka pihak perusahaan menyodorkan segudang peraturan / budaya organisasi yang harus dipatuhi "*like or dislike*", sementara itu reaksi pekerja hanya dapat mengelus dada.

Sejalan dengan hal tersebut, jika muncul suatu perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, maka proses penyelesaian yang dilakukan sungguh sangat ironis jika dibandingkan dengan nama besar Perusahaan yang bergerak dibidang perminyakan ini. Pada akhirnya pekerja selalu pada posisi tawar yang sangat lemah, mengingat segala vonis atas perselisihan antara pekerja dengan perusahaan selalu diselesaikan dan diputuskan secara sepihak dengan cara yang tidak transparan. Pola-pola demikian jelas merupakan bentuk pengingkaran terhadap UU RI tentang Ketenagakerjaan dan UU RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sehingga, pada kurun waktu tahun dua ribu tiga dibentuk suatu wadah formal pekerja yang selanjutnya disebut Serikat Pekerja Pertamina Unit Pengolahan I (SPP UP I). Selama lebih dari dua tahun terbentuknya Serikat Pekerja di dalam organisasi PT. Pertamina (Persero) UP I. Dalam

kurun waktu itu, Serikat Pekerja maupun Perusahaan sudah cukup mendapatkan masukan dari sebagian Lembaga formal Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa melalui Perundingan Bipartit dan kemitraan yang baik akan dapat dicapai solusi terbaik dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Pertamina (Persero) UP I. Lalu, dilakukan pra penelitian untuk lebih meyakini hal tersebut. Setelah dua kali dilakukan pra penelitian yang dilakukan di Jakarta dan di Palembang, secara meyakinkan terbukti bahwa Kemitraan dan Perundingan Bipartit terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan tidak optimal serta komposisi para pihak yang kurang berkompeten dibidangnya, ternyata belum dapat memberikan solusi terbaik bagi pekerja dan terbaik bagi Perusahaan.

Kemitraan dan Perundingan Bipartit yang dilakukan antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam rangka pencapaian kesepakatan terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT Pertamina (Persero) UP I. Dengan memiliki Lembaga Bipartit di Perusahaan serta didukung dengan Kemitraan yang kondusif dan penerapan pola komunikasi organisasi secara efektif, diharapkan dapat menjembatani seluruh permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan. Dengan demikian diharapkan hubungan Pekerja dan Perusahaan akan lebih harmonis dan dapat meningkatkan produktifitas serta meningkatkan kesejahteraan para pihak secara signifikan.

Disisi lain jika berbicara konteks Hubin, diharapkan peran pemerintah dalam membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sebagaimana digambarkan melalui diagram A-1 dibawah ini :

