

PENANGGUNG JAWAB

Dekan FIKOM
Trimanah, M.Si.

Sekretaris Dekan
Dian Marhaeni K, M.Si

Ketua Penyunting
Made Dwi Adnjani, M.Si

Sekretaris
Mubarak, M.Si

Bendahara
Umi Hidayah, S.H.

Dewan Penyunting
Trimanah, M.Si
Edi Ismoyo, M.Si
Suharyoso, S.Sos

Seksi Usaha
Endang Winarsih, S.Sos

Sirkulasi dan Distribusi
Novi, S.Sos

Alamat Redaksi
Fakultas Ilmu Komunikasi
Universitas Islam
Sultan Agung Semarang
Jl. Raya Kaligawe Km. 4
Po. Box 1054/SM
Semarang 50112
Telp. (024) 6583584
ext. 448/ 449
Fax. (024) 6582455
email : jurnalfikom@yahoo.com

Inovasi Digital *Public Relations* Pada
Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang
dalam Meningkatkan Citra

Agus Triyono

agustriyono7@gmail.com

119-126

Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit
(Upaya Membangun Kemitraan Antara
Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek)

Muhammad Zakki Mubarak

127-139

Implementasi Konsep Diri Pada Kelompok Gemes
(Gemuk Menawan Semarang)

Kajian Teoritis Psikologi Komunikasi tentang

Konsep Diri Pada Kelompok Gemes

(Gemuk Menawan Semarang)

Genta Maghvira

140-149

Representasi Perempuan dalam
Film Cinta Suci Zahrana

Urip Mulyadi

150-158

Kapitalisme, Budaya Dunia, Internasionalisasi Bahasa
dan Nilai-Nilai Islam Pada Tayangan Periklanan Anak
di Media Televisi Dalam Perspektif Bidang Kreatif
Industri Periklanan

Dian Marhaeni Kurdaningsih

marhaeni@unissula.ac.id

159-172

Paparan Media Promosi Kesehatan
Dengan Pengetahuan Pencegahan Infeksi
Bagi Pengunjung Rumah Sakit

Besar Tirto Husodo

e-mail : besarundip4@gmail.com

Puspa Run Canti

173-177

Model Kampanye Pilkada Atasi Politik Uang
dan Sikap Pesimis Pemilih

(Telaah teoritis dan konsep implementasinya)

Hariyani

nhyani812@gmail.com

178-193



EKSISTENSI BURUH DALAM KOMUNIKASI BIPARTIT (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek)

Muhammad Zakki Mubarak
Mahasiswa MIKOM UNDIP Angk. V

Abstract

The industrial relations led to disputes, particularly between employers and workers. This is due to differences in perception between the two sides. Before the dispute widened, the internal communication in the company is required. In the labor, such communication commonly called a bipartite negotiations. Negotiations involving the employer, even the management or his representative, with the workers, even it unions or representatives.

Kudus as an industrial city, has not seen any volatility in labor disputes that lead to anarchy. However, that does not mean escape from the clash at all. The question is whether bipartite communications with all its mechanisms have actually executed in the labor segment in Kudus. So the extent to which the workers understand the rules in bipartite negotiations.

The method in this study using a phenomenological approach, aiming to obtain a full picture of the problems that occur between employers and workers. The results in this study indicate that communication between employers and employees is almost no constraints except the factor of labor education levels are low. It then may present barriers to understanding the conditional relations, cultural and functional, although the true communication goes smoothly.

Keywords: *communication, bipartite negotiations, industrial relations, industrial disputes*

Abstrak

Hubungan industrial rentan memunculkan perselisihan, terutama antara pihak pengusaha dan buruh. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan persepsi di antara kedua belah pihak. Sebelum perselisihan tersebut melabar, maka dibutuhkan komunikasi di tingkat internal perusahaan. Dalam perburuhan komunikasi tersebut biasa disebut dengan perundingan bipartit. Perundingan yang melibatkan pihak pengusaha, bisa manajemen atau yang mewakilinya, dengan pihak buruh, bisa serikat pekerja atau yang mewakilinya.

Kudus sebagai kota industri, selama ini tidak terlihat adanya gejala perselisihan dalam perburuhan yang mengarah kepada tindakan anarkis. Namun demikian bukan berarti lepas dari perselisihan sama sekali. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah komunikasi bipartit dengan segala mekanismenya telah betul-betul dijalankan dalam dunia perburuhan di Kudus. Lantas sejauh manakah para buruh memahami peraturan dalam perundingan bipartit.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, bertujuan untuk memperoleh gambaran secara utuh mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi di antara pengusaha dan buruh. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi di antara pengusaha dan buruh hampir tidak ada kendala kecuali faktor tingkat pendidikan buruh yang rendah. Hal tersebut kemudian dapat menimbulkan hambatan dalam memahami hubungan kondisional, cultural dan fungsional, meskipun sejatinya komunikasi berjalan lancar.

Kata Kunci : komunikasi, perundingan bipartit, hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial

Pendahuluan

Dalam sebuah hubungan industrial rentan memunculkan permasalahan dan bahkan perselisihan antara pihak manajemen dan buruh. Permasalahan ini sering terjadi karena perbedaan persepsi antar kedua belah pihak. Sebelum permasalahan itu meluas, maka dibutuhkan komunikasi di tingkat internal untuk merundingkan permasalahan itu yang melibatkan kedua belah pihak. Dalam dunia peburuhan, istilah perundingan ini disebut bipartit.

Komunikasi bipartit secara umum telah diterapkan di berbagai industri (perusahaan) yang ada di Kudus. Komunikasi yang baik akan menghasilkan sebuah kemitraan yang kokoh di antara kedua belah pihak (pengusaha dan buruh). Demikian pula sebaliknya apabila komunikasi yang terjadi tidak baik maka akan terjadi demo buruh (Hafsah, 1999) diantaranya demo yang dilakukan oleh buruh PT Armada Mekar Jaya (MAJ) yang berada di Jalan Diponegoro No 107, Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi. Sebanyak 150 pekerja, menuntut pihak perusahaan lantaran melakukan pemutusan hak kerja (PHK) sepihak. (Antara News, 5 Nopember 2015).

Hal serupa dilakukan oleh sekitar 500 buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GSBI) PT Megariamas Sentosa. Mereka menuntut pemerintah mengambil tindakan tegas terhadap perusahaan yang mempekerjakan mereka karena mangkir memberikan tunjangan hari raya (THR). (Antara News, 9 September 2015).

Negarainisebenarnyatelahmerumuskan dan menetapkan sistem ekonomi termasuk

hubungan antara pengusaha dan buruh. Hal ini tercantum dalam Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945: "Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional".

Pada penjelasan Pasal 33 Ayat (1) menyebutkan produksi dilakukan oleh semua untuk semua untuk membangun kemakmuran bersama, bukan orang perorang. Tersirat makna bahwa pada hakikatnya perusahaan adalah usaha bersama antara pengusaha sebagai pemilik modal dan teknologi dengan pekerja atau buruh yang menjalankan dan mengembangkan modal dan teknologi dengan tenaga, pikiran dan kemampuan yang dimiliki pengusaha dan pekerja sama-sama bekerja sesuai fungsi dan peran masing-masing dengan satu tekad dan tujuan, yaitu keuntungan perusahaan dan kesejahteraan bersama.

Hakikat itu sejalan dan senafas dengan jiwa dan semangat gotong royong sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi modal sosial terbesar untuk membangun perekonomian bangsa Indonesia. Buruh bukanlah 'pelayan pengusaha' melainkan 'mitra yang setara dengan pengusaha' dalam membangun perekonomian Indonesia (Jehani, 2007), tidak terkecuali di Kota Kudus.

Meskipun berjudul Kota Kretek, di Kudus tidak hanya memiliki perusahaan rokok saja, namun Kudus juga memiliki perusahaan besar selain perusahaan rokok. Beberapa perusahaan besar yang berskala nasional dan memiliki banyak tenaga kerja, diantaranya:

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT. NOJORONO TOBACO INTERNASIONAL	Jln. Jend. Sudirman No. 86 B - Kudus
2	PT. DJARUM	Jln. Jend Ahmad Yani No 28 - Kudus
3	PT. Pura Barutama	Jl. AKBP Agil Kusumadya No. 203, Kudus
4	PT. Pura Nusapersada	Jl. AKBP Agil Kusumadya Km. 4 , Kudus
5	PR Sukun	Jl. Raya PR Sukun No. 1-2 RT02 RW06, Gondosari, Gebog, Jawa Tengah 59354, Indonesia
6	PT.MUBAROKFOOD CIPTA DELICIA	Jl. Sunan Muria 33 Kudus
7	Polytron Kudus	Jalan KH.R.Asnawi P.O. Box 126 Kudus

Adapun perusahaan Industri menurut jumlah tenaga kerja sebagai mana tabel kecamatan jumlah tenaga kerja berdasarkan berikut:
hasil sensus yang dilakukan oleh BPS Kudus

Jumlah Perusahaan Industri Besar/Sedang
Menurut Kecamatan di Kabupaten Kudus Tahun 2013

Kecamatan	District	Besar/Big		Sedang/Medium	
		Usaha Business	Tenaga Kerja Labour	Usaha Business	Tenaga Kerja Labour
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)
1. Kaliwungu		17	25.035	14	661
2. Kota		12	17.704	28	1.001
3. Jati		15	18.072	11	393
4. Undaan		0	0	7	221
5. Mejobo		5	4.254	8	262
6. Jekulo		9	8.637	4	151
7. Bae		11	10.044	8	375
8. Gebog		14	11.407	15	518
9. Dawe		0	0	3	155
	2013	83	95.153	98	3.737
	2012	86	94.744	91	3.888
Jumlah	2011	79	92.529	87	3.584
	2010	80	92.506	89	3.962
	2009	81	92.551	98	4.005

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kudus

Source : BPS-Statistics of Kudus

Tentu tidak mudah mengelola hubungan buruh dengan perusahaan agar selalu harmonis. Pengusaha harus memberikan kebebasan kepada buruh untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat melalui saluran yang seharusnya (Nurachmad, 2009). Pekerja di Kota Kudus juga telah menjadi anggota pada serikat pekerja yang ada di Indonesia, serikat pekerja tersebut di antaranya :

1. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia = KSPSI (hasil Munas) Ketua Umum: Syukur Sarto Jl. Raya Pasar Minggu Km. 17, no. 9, Jakarta Selatan 12740 021-7974359 / 021-7988212 / 021-7974361. Email: syukurst@centrin.net.id
2. Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Reformasi = FSPSI Reformasi Ketua : H. Muhammad Rodja Jl. Elang Mas I, C5/17, Perumahan Tanjung Emas, Tanjung Barat
3. Federasi Serikat Buruh Demokrasi Seluruh Indonesia = FSBDSI Ketua : Abdoel Azis Riambo Jl. Raya Kebon Jeruk no. 4, RT 002 RW 13, Kel. Palmerah, Rawabelong, Jakarta Barat 11480 021-5438615 / 021-5438615
4. Serikat Buruh Sejahtera Indonesia = SBSI Ketua: Muchtar Pakpahan Ds. Jeungging Kecamatan Cisoka, Kabupaten Tangerang, Banten 021-5993047 021-5993048 021-599 3053. Email: sbsi@pacific.net.id
5. Sarekat Buruh Muslimin Indonesia = SARBUMUSI Ketua: H. Sutanto Martoprasono Jl. H. Soleh II no. 22A, Kel. Sukabumi Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11560 021-53670238 / 021-53671692

6. Persaudaraan Pekerja Muslimin Indonesia = PPMI Ketua: Eggi Sudjana Jl. Tebet Dalam IV i no. 33, Tebet, Jakarta 12810 021-8353315 / 021-8353316. Email: info@ppmi.or.id
7. Gabungan Serikat Pekerja Merdeka Indonesia GASPERMINDO Ketua: Moh. Jumhur Hidayat Jl. Budi no. 3A, Cawang III, Dewi Sartika, Jakarta Timur 021-8091128 / 021-8091128
8. Gabungan Serikat Buruh Industri Indoensia = GASBIINDO Ketua: H. Agus Sudono Jl. Tebet Barat Dalam Raya no. 15, Jakarta Selatan 12810 021-8353631 021-8353632 / 021-8290289. Email: gasbiindo@wowmail.com
9. Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia = ASPEK Indonesia Ketua: Jenal Kaludin Jl. Tebet Dalam III/29, Jakarta Selatan 12810 021-8303040 / 021-8308309 / 8305132 021-8308310. Email: aspek@link.net.id

Dengan kemitraan yang terjalin baik antara buruh dan pengusaha, gejolak ataupun konflik antara pengusaha dan buruh tidak akan terjadi (Tjandra, 2003). Banyak di daerah lain yang menerapkan hal yang sama, tetapi hasilnya sering menyisakan gejolak perburuhan yang berakhir dengan demonstrasi yang bersifat anarkis. Perburuhan di Kudus, kendati jumlah tenaga kerja (buruh) yang terserap di sektor industri sangat besar (lebih dari 250.000 pekerja/buruh) (BPS Kudus), namun masalah perburuhan di kota kretek ini nyaris tidak pernah terdengar, kecuali hanya riak-riak kecil yang tidak berpengaruh pada kondusivitas daerah.

Bila dibandingkan dengan perselisihan hubungan industrial di kota-kota lain yang terkesan sering mengalami kebuntuan tentunya merupakan sesuatu yang menarik untuk dikaji. Meskipun begitu, tidak menutup kemungkinan akan terjadi gesekan-gesekan pada tingkat perusahaan di kemudian hari, misalnya terkait UMR ataupun UMK yang tergolong rendah dan tidak sesuai KHL menurut buruh dan perwakilannya, namun sebaliknya menurut para pengusaha. Dari sinilah kemudian komunikasi yang terjalin di

tingkat perusahaan akan dikaji.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, lebih tepatnya yaitu fenomenologi persepsi, dengan mempercayai bahwa suatu kebenaran bisa didapatkan dari sudut pandang yang berbeda-beda, tidak hanya membatasi fenomenologi pada obyektifitas namun subyektifitas juga mengambil perannya (Kuswara, 2005). Buruh beserta pihaknya mempunyai pengalaman tentang peranan komunikasi antara mereka dengan pihak pengusaha atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara utuh mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi di antara kedua belah pihak.

Dalam penelitian ini akan dipelajari materi-materi mengenai komunikasi organisasi maupun norma-norma yang berlaku dalam sebuah hubungan perindustrian, juga mekanisme penyelesaian dalam perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini juga akan mempelajari bagaimana komunikasi mengambil peran penting dalam aspek-aspek empiris dari proses ataupun mekanisme penyelesaian PHI di lapangan.

Selanjutnya proses dalam penelitian fenomenologi terdiri dari 3 tahap, yaitu pralapangan, lapangan, dan deskripsi. (Mudjiyanto dan Kenda, 2011: 67-68). Tahap pralapangan, dimana peran peneliti lebih dominan, artinya peneliti secara total masuk dalam permasalahan disamping tetap berempati dan menghargai ungkapan informan pada fenomena yang diteliti. Ini merupakan proses dimana peneliti mulai tahu tentang fenomena yang digambarkan informan. Peneliti bersifat alami tanpa mempengaruhi informan.

Berikutnya dalam tahap lapangan, peneliti harus mengidentifikasi intisari fenomena tentang bagaimana persepsi buruh tentang kebijakan-kebijakan perusahaan atas kebutuhan mereka berdasarkan data-data yang diperoleh dari informan. Pada tahap ini peneliti melakukan identifikasi dengan sangat teliti dan cermat untuk memperoleh keakuratan dan

kemurnian hasil sesuai dengan pengalaman informan.

Tahap deskripsi merupakan tahap terakhir dari fenomenologi deskriptif. Pada tahap ini peneliti membuat narasi yang luas dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Deskripsi bertujuan untuk mengkomunikasikan arti komunikasi bipartit dalam membangun kemitraan sesuai pandangan informan. Ketiga langkah tersebut merupakan satu kesatuan dalam pemahaman arti dan makna menggunakan pendekatan fenomenologi deskriptif dan pelaksanaannya dilakukan secara berurutan.

Pembahasan

Bipartit sebagaimana dikatakan Bimoprasetio adalah sebuah forum penyelesaian internal antara pengusaha dan pekerja. Forum ini akan mengacu pada forum komunikasi, konsultasi dan membuat pertimbangan yang matang tentang persoalan yang berkaitan dengan hubungan industrial, yang anggotanya terdiri dari para pengusaha dan para pekerja atau organisasi pekerja (buruh) ataupun perwakilan yang dibentuk buruh. (Bimoprasetio. <http://strategihukum.net/kiat-sukses-pengusaha-berunding-bipartit-alam-perselisihan-hubungan-industrial>. 25 Maret 2014).

Bipartit adalah sebuah lembaga yang wajib dimiliki oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan (minimal) 50 orang buruh atau lebih. Lembaga ini juga merupakan forum komunikasi dan konsultasi serta sebagai lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan antara perusahaan atau perwakilan buruh dan majikan.

Lingkup penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit mencakup keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. (Tjandra, 2003: 28).

Inti dari hubungan bipartit adalah musyawarah untuk mencapai mufakat, atau dalam istilah lain disebut penyelesaian masalah

secara kekeluargaan. Bipartit merupakan *mandatory rules* yang wajib ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum melangkah ke proses berikutnya. Hal ini berdasarkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Kewajiban itu diatur dalam Pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat".

Lembaga bipartit sebagai wadah komunikasi dalam hubungan industrial pun bukan tanpa masalah. Undang-undang atau peraturan pelaksanaan di forum ini sering kali dipandang hanya menguntungkan pihak manajemen perusahaan (majikan). Peraturan-peraturan di dalamnya tidak memberikan keterangan yang banyak tentang apa yang harus dicakup oleh komunikasi dan konsultasi tersebut (Winarko, 2010).

Peraturan pelaksanaan hanya menentukan bahwa lembaga kerjasama bipartit berfungsi "sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh pada tingkat perusahaan..." (KEPMENAKERTRANS 255/MEN/2003 Pasal 2). Ini berarti tidak ada keterangan yang jelas mengenai isu apa yang boleh dibahas dan yang tidak boleh dibahas.

Jadi dalam hal ini dipandang sangat penting bagi serikat pekerja untuk menentukan ketentuan-ketentuan dasar di dalam pertemuan-pertemuan forum bipartit tentang masalah apa yang boleh dibahas secara terbuka dan masalah apa yang hanya akan dibahas di dalam perjanjian kerja bersama.

Beberapa penelitian dan hasilnya di bawah ini menunjukkan bahwa perundingan bipartit ada kalanya berjalan mulus dan bisa juga terhambat,

No.	Penelitian	Oleh	Temuan	Masalah	Hasil
1	Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Tim BPHN dibawah pimpinan Suherman Toha, SH., MH., APU	adanya upaya pemerintah untuk mencegah dan mengatasi terjadinya perselisihan hubungan industrial, namun belum optimal sesuai tuntutan masyarakat industrial	UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian PHI terlalu formal, khususnya bagi pihak buruk dalam menghadapi mekanisme hukum di pengadilan	berdampak kepada sulitnya untuk mewujudkan keadilan dalam penyelesaian hubungan industrial
2	Penelitian tentang Hubungan Industrial di Jabodetabek, Bandung dan Surabaya Pada Era Kebebasan Berserikat	Tim Peneliti SMERU dibawah kordinator Sri Kusumastuti Rahayu	isu-isu yang berkaitan di luar upah menunjukkan bahwa aspek-aspek hubungan industrial telah berfungsi lebih mulus ketimbang yang mungkin diharapkan di tingkat perusahaan	kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja atau buruh, khususnya yang terkait dengan isu upah memberikan kontribusi terhadap munculnya aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh	Kebanyakan perselisihan dapat di selesaikan pada tingkat dialog bipartit, belum sampai kepada dialog tripartit. Menunjukkan bahwa dalam konteks hubungan bipartit, kedua belah pihak mulai menemukan titik terang, namun begitu mereka yang berselisih mengaku masih dalam proses tahap belajar dalam menemukan metode negosiasi yang baik.
3	Penelitian tentang Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Kepentingan Pekerja/Buruh	Ariani Arifin	penyelesaian PHI secara bipartit dan mediasi telah terlaksana secara optimal sehingga mampu melindungi kepentingan pihak pekerja/buruh	pengadilan hubungan industrial belum terlaksana secara optimal, karena masih banyak perselisihan pemutusan hubungan kerja yang penyelesaiannya lebih dari 50 hari dan biaya yang dikeluarkan lebih besar dari standar biaya yang telah ditetapkan	Faktor penghambat penyelesaian PHI: terputusnya komunikasi, keterbatasan informasi, kurangnya kesadaran akan masalah yang dihadapi, sumber daya manusia pada pengadilan hubungan industrial, pikiran tentang menang atau kalah, proses perundingan yang panjang, domisili pihak pengusaha. Faktor pendukung penyelesaian PHI: mediator yang kredibel (terpercaya), memiliki kepercayaan diri (<i>self confidence</i>), menguasai substansi materi dan menguasai teknik komunikasi

No.	Penelitian	Oleh	Temuan	Masalah	Hasil
4	Tesis dengan judul Pengaruh Lembaga Kerja Sama Bipartit Dan Peraturan Perusahaan Terhadap Hubungan Industrial Di Citic Seram Energy Limited	Wahyu Tri Winarko	Lembaga Kerja Sama Bipartit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Hubungan Industrial yakni sebesar 74 %. Hasil regresi sederhana juga menunjukkan bahwa hubungan salah satu indikator Lembaga Kerja Sama Bipartit bahwa lembaga tersebut dapat segera menindaklanjuti hasil konsultasi dengan para pekerja, terlihat memiliki pengaruh yang cukup besar. Apabila hal ini dikaitkan dengan hasil distribusi frekuensi dimana terdapat persepsi dari sebagian besar responden (sebanyak 41 orang atau 53.9 %) yang menginginkan respon yang segera dari Lembaga Kerja Sama Bipartit	Forum komunikasi bipartit belum pro aktif dalam mensikapi atau memberikan solusi dalam perselisihan hubungan industrial di perusahaan ini. Ini di dapat dari hasil jumlah responden yang menyatakan bahwa forum itu belum terlalu aktif lebih banyak daripada yang menyatakan sudah aktif.	Teori Social Exchange Thibault dan Kelley tentang <i>rewards, costs, outcomes</i> dan level of comparisons. Melalui keempat hal ini, perilaku organisasi antara pengusaha dan pekerja dapat digambarkan.

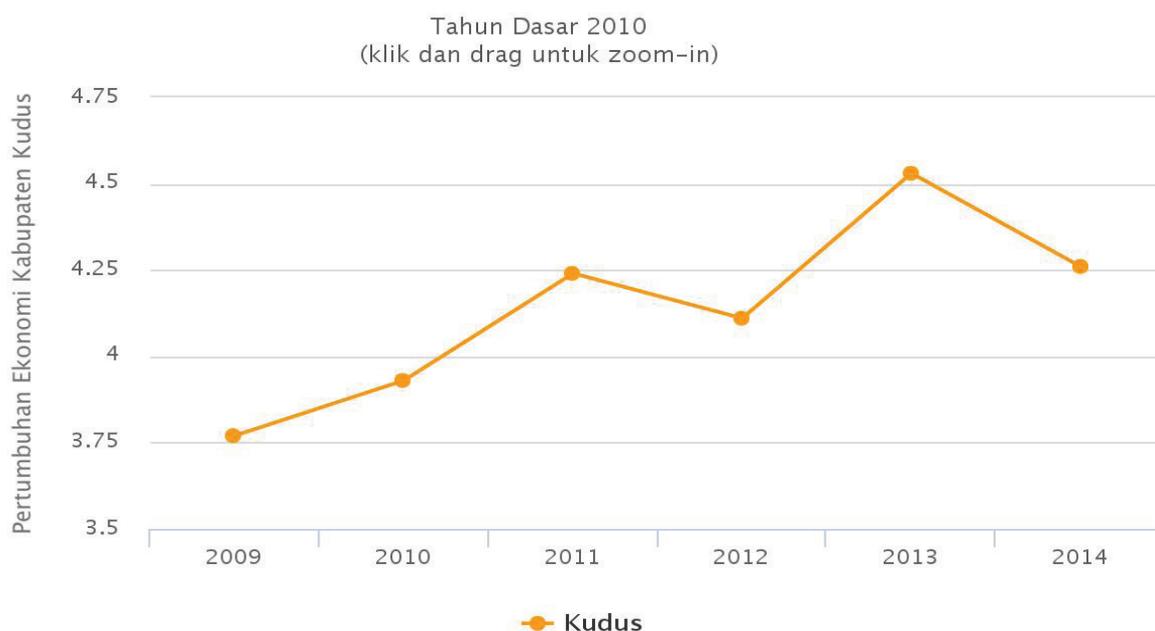
Disamping fungsinya sebagai kota penghubung, Kota Kudus termasuk kota yang ramai, karena sebagaimana diketahui, Kudus adalah terhitung kota Industri. Dilihat dari jenis industrinya, terdapat tiga jenis industri andalan daerah ini, yaitu industri tembakau, industri percetakan, penerbitan dan kertas, dan industri makanan dan minuman.

Diantara berbagai jenis industri di daerah ini, industri tembakau/rokok merupakan salah satu industri yang berperan signifikan. Peran industri rokok yang cukup signifikan

tercermin juga dalam realisasi ekspor daerah ini. Kontribusi ekspor rokok kretek mencapai 31,09 persen dari keseluruhan nilai ekspor daerah ini. (<http://jatengprov.go.id/id/profil/kabupaten-kudus>. 1 Januari 2016)

Diakui atau tidak, sektor industri rokok telah mewarnai dinamika masyarakat Kota Kretek selama bertahun-tahun. Meskipun banyak sektor baru yang kini mulai berkembang dan dapat dibanggakan kemajuannya, belum ada yang dapat menggantikan posisi rokok dalam memberikan kontribusi.

Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Kudus



Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus

Pada bulan Juni 2016 Kudus mengalami inflasi sebesar 0,25 persen, lebih tinggi dari bulan sebelumnya yang mengalami inflasi sebesar 0,16 persen. Inflasi yang terjadi di Kudus pada bulan Juni ini lebih rendah dari inflasi yang terjadi di Semarang, Jawa Tengah dan Nasional yang masing-masing terjadi inflasi sebesar 0,43 persen, 0,41 persen dan 0,66 persen. Berikut data perusahaan industri dan nilai produksi di Kabupaten Kudus :

Banyaknya Seluruh Perusahaan Industri dan Nilai Produksi di Kabupaten Kudus Tahun 2013 - 2014

Kecamatan <i>District</i>	2013		2014	
	Perusahaan/ Unit Usaha <i>Company / Business Unit</i>	Nilai Produksi (Juta Rp) <i>Production Value (Million Rp)</i>	Perusahaan/ Unit Usaha <i>Company / Business Unit</i>	Nilai Produksi (Juta Rp) <i>Production Value (Million Rp)</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Kaliwungu	1.830	6.620.537,17	1.848	6.686.742,54
2. Kota	2.159	31.617.568,52	2.180	31.933.744,21
3. Jati	1.575	78.934.740,14	1.591	79.724.087,54
4. Undaan	472	588.177,94	477	594.059,72
5. Mejobo	1.804	677.037,38	1.822	683.807,75
6. Jekulo	1.065	1.019.608,57	1.076	1.029.804,66
7. Bae	1.270	7.833.021,43	1.283	7.911.351,64
8. Gebog	1.237	3.334.080,76	1.249	3.367.421,57
9. Dawe	1.398	1.628.979,07	1.412	1.645.268,86
Jumlah	12.810	132.253.750,98	12.938	133.576.288,49

Sumber : Dinas Perindustrian, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus

Adapun jumlah tenaga kerja berdasarkan hasil sensus yang dilakukan oleh BPS Kudus menunjukkan penambahan jumlah tenaga kerja berdasarkan angka tenaga kerja dari tahun 2013 – 2014, sebagai mana tabel berikut :

**Banyaknya Seluruh Perusahaan Industri dan
Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Kudus Tahun 2013 - 2014**

Kecamatan <i>District</i>	2013		2014	
	Perusahaan/ Unit Usaha <i>Company / Business Unit</i>	Tenaga Kerja <i>Labour</i>	Perusahaan/ Unit Usaha <i>Company / Business Unit</i>	Tenaga Kerja <i>Labour</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Kaliwungu	1.830	13.314	1.848	13.447
2. Kota	2.159	137.213	2.180	138.585
3. Jati	1.575	27.768	1.591	28.046
4. Undaan	472	2.028	477	2.049
5. Mejobo	1.804	4.606	1.822	4.652
6. Jekulo	1.065	5.518	1.076	5.574
7. Bae	1.270	30.555	1.283	30.861
8. Gebog	1.237	20.224	1.249	20.426
9. Dawe	1.398	6.336	1.412	6.399
Jumlah/Total	12.810	247.562	12.938	250.039

Sumber : Dinas Perindustrian, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus

**Banyaknya Pencari Kerja yang Mendaftar di Disnaker menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin
di Kabupaten Kudus, 2015**

Bulan <i>Month</i>	Tamat SD		Tamat SLTP		Tamat SLTA		Tamat AK		Tamat PT	
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
Januari/January	0	7	6	15	121	90	5	7	21	28
Februari/February	1	7	4	27	80	72	3	12	21	8
Maret/March	0	6	22	42	119	106	2	3	17	18
April/April	1	10	12	57	96	84	1	3	19	27
Mei/Mei	2	6	16	51	274	312	2	10	16	23
Juni/June	1	3	6	19	247	304	3	5	16	13
Juli/July	0	5	13	24	250	224	2	4	18	22
Agustus/August	1	9	15	56	392	435	2	12	34	39
September/September	0	10	7	34	173	174	4	3	14	32
Oktober/October	0	12	8	31	162	157	4	14	24	45
November/November	0	21	8	25	182	152	6	13	31	71
Desember/December	2	18	3	7	137	127	10	13	28	29
2015	8	114	120	388	2 233	2 237	44	99	259	355
2014	13	57	111	218	2 097	2 019	59	118	297	537
Jumlah 2013	7	105	124	368	2 744	2 691	2 236	402	707	1103
Total 2012	14	101	122	364	3 457	3 536	125	291	530	713
2011	11	91	119	374	3 940	4 126	105	213	249	322

Sumber : Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

Kebutuhan Hidup Layak dan Upah Minimum Kabupaten Kudus, 2005-2015 (Rupiah)

Tahun	KHL	UMK
2005	655.476,00	650.000,00
2006	684.679,06	672.500,00
2007	764.064,69	750.694,00
2008	786.910,00	775.000,00
2009	852.736,00	840.000,00
2010	889.568,52	889.000,00
2011	1.004.157,00	990.000,00
2012	1.183.447,99	1.150.000,00
2013	1.183.447,99	1.150.000,00
2014	1.183.447,99	1.380.000,00
2015	1.183.447,99	1.608.200,00

Sumber : Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

Adapun serikat pekerja Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut:

1. Serikat Pekerja RTMM (Rokok Tembakau Makanan dan Minuman)
Ketua : Andreas Hoa,
Jumlah Pekerja : 99.924
2. Serikat Pekerja TSK (Tekstil, Sandang konveksi/garmen)
Ketua : Jasri
Jumlah Pekerja : 2139
3. Serikat Pekerja TI (Transportasi)
Ketua : Daru Handoyo,SH.MH
Jumlah Pekerja : 2801
4. Serikat Pekerja NIBA (Niaga dan Perbankan)
Ketua : Drs.Ahmad Fikri
Jumlah Pekerja : 481
5. Serikat Pekerja FARKES (Farmasi dan Kesehatan)
Ketua : A.Fadlan.A.Md.Kep
Jumlah Pekerja : 305
6. Serikat Pekerja LEM (Listrik Electro)
Ketua : Khariri,SH.MH
Jumlah Pekerja : 2150
7. Serikat Pekerja PAR (Pariwisata)
Ketua : M.Yusrul
Jumlah Pekerja : 87
8. Serikat Pekerja PPP (Perkebunan, Pertanian, Pertanian)
Ketua : Edi Subagyo
Jumlah Pekerja : 182
9. Serikat Pekerja KAHUT (Kehutanan)
Ketua : Kamludin
Jumlah Pekerja : 498

10. Serikat Pekerja SPBU (Pom Bensin)

Ketua : M.Faizin,S.Ag., S.Pd
Jumlah Pekerja : 64

11. Serikat Pekerja PKS (Pendidik dan Kependidikan)

Ketua : Bin Subiyanto M
Jumlah Pekerja : 187

Secara umum pengusaha menghendaki untuk mengendalikan biaya produksi termasuk biaya untuk pekerja (*personnel cost*) sesuai dengan kemampuan dan budget yang dialokasikan, sementara serikat pekerja/buruh menghendaki kenaikan upah dan perbaikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya semaksimal mungkin. Di sisi lain, sejatinya kedua pihak juga mempunyai kepentingan yang sama yakni tumbuh kembangnya dan sukses yang optimal usaha perusahaan (Wiyono dan Hakim, 2009).

Organisasi yang dibutuhkan buruh adalah serikat buruh, tetapi kenyataannya banyak buruh tidak menyadari bahwa Serikat Pekerja adalah hak yang melekat bagi buruh (*Worker Rights is Human Rights*) seperti yang tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Pasal 23: ayat (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengganguran; ayat (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan

menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; ayat (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Beberapa buruh mengungkapkan bahwa suara perorangan kecil kemungkinan untuk didengarkan, maka dari itu mereka para buruh mengajukan diri menjadi anggota serikat buruh. Pun demikian adanya serikat pekerja mampu memperjuangkan adanya Perjanjian Kerja Bersama yang jelas seperti berapa upah yang akan diterima, bagaimana jam kerja, bagaimana perlindungan yang diberikan oleh perusahaan, memperjuangkan pengaturan golongan karyawan, dll.

Serikat pekerja yang berada pada perusahaan di Kudus berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui telah diberi ruang untuk tumbuh dan berkembang oleh perusahaan. Hampir tidak ada kendala komunikasi antara pengurus dengan perusahaan. Perusahaan senantiasa membuka pintu dialog dan komunikasi untuk menyelesaikan beragam persoalan yang menyangkut pekerja atau karyawan. Situasi yang positif ini tak lepas dari faktor usia organisasi serikat pekerja itu sendiri.

Seperti terlihat pada hasil di atas, serikat pekerja terlibat dalam pengambilan keputusan yang krusial khususnya terhadap penentuan imbalan ekonomis maupun non-ekonomis. Ini terlihat dari isu-isu yang ditangani, mulai dari penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hingga masalah sensitif seperti PHK karyawan.

Tujuan hubungan Industrial adalah pengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional ikut mewujutkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Untuk mencapai tujuan tersebut harus diciptakan ketenangan, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan

kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Kesepakatan kerja bersama sebagai realisasi dari konsep hubungan Industrial maka tujuannya mengacu pada tujuan konsep hubungan Industrial.

Serikat Pekerja sebagai wakil buruh di Kudus melihat pentingnya kegiatan ini, sehingga masalah hubungan industrial mendapat perhatian khusus dalam penanganannya, karena berpengaruh besar terhadap kelangsungan proses produksi yang terjadi di perusahaan.

Pemahaman buruh Terhadap Peraturan dalam Forum Bipartit

Dalam perjalanannya, forum bipartit belum sepenuhnya dipahami oleh para buruh. Yang mereka ketahui adalah apabila mereka mendapat masalah dalam perselisihan hubungan industrial, ada tempat yang mereka tuju untuk mengadukan perselisihan tersebut. Mereka tahu melalui lembaga itu, dapat mengutarakan usul dan harapan yang diinginkan. Padahal lebih dari itu forum bipartit mampu bernegosiasi mengenai apa yang seharusnya menjadi hak-hak serta kewajiban-kewajiban pengusaha dan buruh.

Hambatan Komunikasi Buruh dan Pengusaha Dalam Membangun kemitraan

Hambatan dalam komunikasi buruh dan pengusaha dalam membangun kemitraan dapat dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu:

1. Hambatan Kondisional

Hambatan kondisional dari sisi buruh timbul karena keadaan buruh memiliki tingkat pendidikannya relatif rendah yaitu ada yang tidak tamat SD ditambah lagi dengan mayoritas buruh yang ada tidak memiliki ketrampilan yang memadai sehingga memiliki posisi tawar yang bagus kepada perusahaan. Hal ini menimbulkan anggapan dalam pihak pengusaha bahwa buruh adalah kelompok orang yang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah dari pengusaha, karena kondisi ini buruh kondisinya masih memprihatinkan.

2. Hambatan Kultural

Kultur yang ada saat ini adalah perilaku pemilik modal yang kurang menerima kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan sebab dianggap momok bagi perusahaan karena akan melahirkan banyak tuntutan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pengusaha akhirnya memanfaatkan kondisi buruh. Kondisi buruh yang bahwa mayoritas pendidikan pekerja rendah akhirnya memicu pengusaha untuk memenuhi syarat pembentukan serikat pekerja yang dibidani oleh manajemen.

3. Hambatan Fungsional

Keadaan organisasi ketenagakerjaan dalam menjalankan mekanisme organisasi, termasuk pengelolaan organisasi serta tata kerjanya masih dalam tahap mencari, menyesuaikan dan dibenahi.

Simpulan

Berdasarkan pengalaman buruh, kondisi buruh di Kudus tidak mengalami perubahan yang cukup berarti. Buruh masih dihadapkan pada persoalan pemenuhan hak-hak normatif yang belum sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, buruh juga dihadapkan pada persoalan kepastian status mereka. Pemberlakuan sistem kontrak di perusahaan-perusahaan banyak merugikan buruh, karena posisi mereka dalam sistem kontrak tersebut sangat lemah dan rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun buruh tidak banyak menuntut karena menurut mereka itu lebih baik daripada mereka tidak bekerja dan tidak mendapatkan penghasilan.

Serikat buruh yang diharapkan mampu memperjuangkan hak-hak buruh, informan menyatakan bahwa mereka belum mampu menjalankan perannya secara optimal karena tidak cukup memiliki kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) yang memadai ketika berhadapan dengan pengusaha.

Sebagaimana diketahui bahwa relasi yang ada antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha adalah relasi kuasa yang tidak setara. Serikat buruh terkesan sekadar

ada, para pengurus serikat buruh sebatas menyampaikan usulan, namun keputusan tetap berada ditangan pengusaha. Para pengurus juga cenderung mencari posisi aman agar keberadaan mereka sebagai bagian dari perusahaan tetap terjaga. Mereka pada akhirnya lebih memilih bersikap pasif dan tidak terlalu membela kepentingan buruh. Itulah akhirnya banyak buruh menyebutkan bahwa Serikat Pekerja yang ada hanya boneka permainan pengusaha.

Daftar Pustaka

- Hafsah, Mohammad Jafar. (1999). *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Jehani, Libertus. (2007). *Hak-Hak Pekerja Bila diPHK*. Jakarta: Demedia Pustaka.
- Kuswara Engkus. (2005). *Tradisi Fenomenologi pada Penelitian Komunikasi Kualitatif: Sebuah pengalaman akademis*. Jurnal Mediator Vol.7 No.1 Juni 2006 Terakreditasi Dirjen Dikti SK No.56/DIKTI/Kep/2005.
- Mudjiyanto, Bambang dan Kenda N. 2011. "Metode Fenomenologi Sebagai Salah Satu Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Komunikasi", Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik. (diakses 25 Maret 2014)
- Nurachmad, Muh. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Visimedia.
- Tjandra, Surya. (2003). *UU Ketenagakerjaan dalam Konteks Gejala Informalisasi Hubungan Kerja dalam UUK: Legalisasi "Perbudakan Modern"?* Jurnal Analisis Sosial, Vol. 8. No. 3 Desember 2003
- Winarko, Wahyu Tri. (2010). *Pengaruh Lembaga Kerja Sama Bipartit Dan Peraturan Perusahaan Terhadap Hubungan Industrial Di Citic Seram Energy Limited*. Tesis. Universitas Indonesia

Wiyono dan Abdul Hakim. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol. 5 1 Januari 2009. Semarang: MM UNISSULA
<http://strategihukum.net/kiat-sukses-pengusaha-berunding-bipartit-alam-perselisihan-hubungan-industrial>. 25 Maret 2014
<http://jatengprov.go.id/id/profil/kabupaten-kudus>. 1 Januari 2016