



Peran Serikat Pekerja Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) dalam Membela Hak-Hak Buruh Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Kota Padangsidempuan

Marwan Busyro^{1*}, Bandaharo Saifuddin²

¹⁻²Hukum, Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Indonesia

Email : marwan.busyro@um-tapsel.ac.id¹, bandaharo@um-tapsel.ac.id²

*Penulis Korespondensi : marwan.busyro@um-tapsel.ac.id

Abstract: This study is entitled "The Role of the Indonesian Transport Workers Federation (FSPTI) in Defending the Rights of Stevedoring Workers (TKBM) in Padangsidempuan City". The background of this study is based on the importance of the existence of trade unions as a forum for workers' struggle in protecting and fighting for the normative rights of workers as guaranteed in Law Number 21 of 2000 concerning Workers' Unions/Labor Unions. In practice, many workers still face employment problems due to their weak bargaining position, lack of legal awareness, and low protection from employers. The purpose of this study is to determine and analyze the role of the FSPTI of Padangsidempuan City in defending the rights of Stevedoring Workers, as well as to assess the effectiveness of the implementation of Law Number 21 of 2000 on the implementation of trade union functions at the regional level. The research method used is empirical juridical, with a qualitative approach that combines primary data through interviews, as well as secondary data through literature reviews of laws and regulations and related legal literature. The research results indicate that the Padangsidempuan FSPTI plays a strategic role in advancing the interests of TKBM workers through advocacy, legal assistance, and negotiations with employers and local governments. However, the implementation of Law Number 21 of 2000 has not been fully effective due to challenges such as limited resources, low participant participation, and weak enforcement of labor laws. Overall, the FSPTI has made maximum efforts to advocate for the rights of TKBM workers, but further government support and organizational capacity building are needed to further optimize the union's function.

Keywords: Industrial Relations; Labor Advocacy; Labor Protection; Trade Unions; Worker Welfare.

Abstrak : Penelitian ini berjudul "Peran Serikat Pekerja Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) dalam Membela Hak Buruh Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Kota Padangsidempuan". Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya keberadaan serikat pekerja sebagai wadah perjuangan buruh dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak normatif pekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam praktiknya, masih banyak buruh yang menghadapi permasalahan ketenagakerjaan akibat lemahnya posisi tawar, kurangnya kesadaran hukum, dan rendahnya perlindungan dari pihak pengusaha. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran FSPTI Kota Padangsidempuan dalam membela hak buruh TKBM, serta menilai efektivitas penerapan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 terhadap pelaksanaan fungsi serikat pekerja di tingkat daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, dengan pendekatan kualitatif yang menggabungkan data primer melalui wawancara, serta data sekunder melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur hukum terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FSPTI Padangsidempuan memiliki peran strategis dalam memperjuangkan kepentingan buruh TKBM melalui advokasi, pendampingan hukum, serta perundingan dengan pengusaha dan pemerintah daerah. Meskipun demikian, pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 belum sepenuhnya efektif karena masih terdapat kendala berupa keterbatasan sumber daya, rendahnya partisipasi anggota, serta lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Secara umum, FSPTI telah berupaya maksimal dalam memperjuangkan hak-hak TKBM, namun diperlukan dukungan lebih lanjut dari pemerintah dan peningkatan kapasitas organisasi agar fungsi serikat pekerja dapat berjalan lebih optimal.

Kata Kunci : Advokasi Buruh; Hubungan Industrial; Kesejahteraan Pekerja; Perlindungan Buruh; Serikat Pekerja.

1. LATAR BELAKANG

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh para pekerja untuk mencapai tujuan bersama, seperti memperjuangkan upah yang layak, jam kerja yang manusiawi, serta kondisi kerja yang aman dan sejahtera (UU No. 21 Tahun 2000). Organisasi ini dapat beranggotakan pekerja individu, profesional, maupun mantan pekerja yang memiliki kesamaan kepentingan dalam memperjuangkan hak-hak normatif tenaga kerja (Nugroho, 2020). Dalam tiga dekade terakhir, perkembangan serikat pekerja di Indonesia telah mengalami transformasi seiring dengan dinamika ekonomi dan politik nasional (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

Serikat pekerja memiliki visi dan misi yang jelas sebagaimana dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu sebagai organisasi yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, termasuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (UU No. 21 Tahun 2000, Pasal 1). Melalui gerakan serikat pekerja, diharapkan terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, yang pada akhirnya juga berdampak positif terhadap kemajuan industri dan perekonomian nasional (Santoso, 2021).

Namun demikian, banyak pekerja masih menghadapi persoalan mendasar seperti pelanggaran hak normatif, upah yang tidak sesuai ketentuan, dan pemutusan hubungan kerja sepihak (Marzuki, 2017). Rendahnya pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan dan lemahnya posisi tawar pekerja menyebabkan pekerja sering berada dalam posisi yang tidak seimbang dibandingkan pengusaha (Soekanto, 2007). Dalam konteks inilah, serikat pekerja hadir sebagai wadah perjuangan kolektif untuk memperjuangkan hak-hak buruh serta menyeimbangkan kedudukan antara pekerja dan pengusaha (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pekerja memiliki hak konstitusional untuk berserikat dan berorganisasi tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun. Hak ini dijamin dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk berserikat dan menyatakan pendapat secara bebas guna melindungi kepentingan bersama (UU No. 39 Tahun 1999, Pasal 24). Dengan bergabung dalam serikat pekerja, buruh memiliki kekuatan kolektif yang lebih besar dalam memperjuangkan hak dan kesejahteraan mereka (Nugroho, 2020).

Tujuan utama dibentuknya serikat pekerja adalah untuk menyeimbangkan kedudukan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial, serta mendorong partisipasi pekerja dalam proses produksi (Kemenaker RI, 2022). Selain berfungsi sebagai wadah advokasi, serikat pekerja juga berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis melalui perundingan kerja bersama (PKB), partisipasi dalam lembaga koperasi, serta penyelesaian perselisihan hubungan kerja (Santoso, 2021).

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, pengusaha dan pekerja merupakan dua pelaku utama dalam proses produksi. Pengusaha berperan sebagai pihak yang menanamkan modal dan menyediakan lapangan kerja, sedangkan pekerja melaksanakan tugas produktif dengan imbalan berupa upah (UU No. 13 Tahun 2003). Pemerintah berfungsi sebagai regulator yang menetapkan kebijakan dan peraturan untuk menjaga keseimbangan antara kedua belah pihak (Soekanto, 2007).

Meskipun kerangka hukum telah tersedia, kenyataannya masih banyak terjadi perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan dan lemahnya pemahaman pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan (Marzuki, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peran vital dalam memperjuangkan dan membela hak-hak pekerja agar tercipta hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan seimbang antara buruh dan pengusaha (Nugroho, 2020).

Harapan akan kesetaraan posisi antara pekerja dan pengusaha tampaknya masih sangat jauh untuk terwujud. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak ketenagakerjaan, tekanan ekonomi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, serta keterbatasan pilihan pekerjaan yang memaksa pekerja menerima kondisi kerja yang tidak ideal (Soekanto, 2007). Oleh karena itu, serikat pekerja memiliki peran penting untuk memperjuangkan hak-hak pekerja agar mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan yang layak (Marzuki, 2017).

Secara konstitusional, Indonesia telah menjamin hak-hak pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum (UUD 1945). Selain itu, pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan mampu memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan ketenagakerjaan dan menciptakan efisiensi dalam hubungan industrial (Kemenaker RI, 2022).

Namun, meskipun berbagai regulasi telah diterapkan, kenyataannya masih banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, seperti pembayaran upah di bawah standar, jam kerja berlebihan, dan ketidakpastian status kerja (Nugroho, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa peran serikat pekerja masih belum berjalan optimal dalam memperjuangkan hak-hak buruh di berbagai daerah, termasuk di Kota Padangsidempuan.

Menurut Pasal 1 angka (17) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, serta bertanggung jawab dalam memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja (UU No. 21 Tahun 2000). Serikat pekerja juga berfungsi sebagai sarana untuk menyeimbangkan kedudukan antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial yang sering kali timpang (Santoso, 2021).

Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) di Kota Padangsidempuan merupakan organisasi buruh yang berperan penting dalam membela hak-hak Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Melalui kegiatan rutin seperti pertemuan anggota, mediasi dengan pihak manajemen, dan penyampaian aspirasi mengenai kesejahteraan pekerja, FSPTI berusaha meminimalkan konflik antara pekerja dan perusahaan (Nugroho, 2020). Selain itu, FSPTI juga terlibat dalam penyusunan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta berperan dalam menentukan Upah Minimum Kota (UMK) melalui mekanisme Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang diusulkan kepada pemerintah daerah (Kemenaker RI, 2022).

Kendati demikian, berbagai hambatan seperti kurangnya kesadaran hukum di kalangan buruh, lemahnya koordinasi antarinstansi, dan keterbatasan sumber daya organisasi masih menjadi penghalang dalam optimalisasi peran serikat pekerja (Soekanto, 2007). Hal ini mengakibatkan banyak pekerja belum sepenuhnya merasakan manfaat keberadaan serikat pekerja sebagai pelindung hak-hak mereka.

Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, pembentukan serikat pekerja bertujuan untuk melindungi, membela, dan memperjuangkan hak serta kepentingan pekerja guna meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya (UU No. 21 Tahun 2000). Oleh sebab itu, penting untuk meneliti bagaimana peran Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) dalam membela hak-hak buruh di sektor Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM), khususnya di Kota Padangsidempuan, guna mengetahui sejauh mana organisasi tersebut berkontribusi dalam mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan buruh (Santoso, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Peran Serikat Pekerja Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) dalam Membela Hak Buruh di Sektor Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Kota Padangsidimpuan.”

2. KAJIAN TEORITIS

Tinjauan Umum Tentang Serikat Pekerja

Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan karena posisi pekerja sering kali lemah dalam hubungan industrial. Oleh sebab itu, pekerja merasa perlu untuk bersatu agar memiliki kekuatan dalam memperjuangkan hak-haknya terhadap perusahaan (Shimamora, 2010). Serikat pekerja berfungsi sebagai alat bagi pekerja untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam menentukan upah dan kondisi kerja yang layak (Kusnadi, 2015).

Serikat pekerja/buruh juga memiliki peran penting dalam menciptakan perdamaian industrial (industrial peace) melalui partisipasi dalam lembaga kerja sama dan perundingan perjanjian kerja bersama (Suwandi, 2017). Keberadaan serikat pekerja dapat diorganisir pada berbagai tingkat, mulai dari tingkat perusahaan, daerah, nasional, bahkan internasional.

Serikat pekerja merupakan organisasi permanen yang memberikan perlindungan terhadap hak dan kepentingan pekerja selama mereka masih terikat hubungan kerja. Selain itu, serikat pekerja berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil dan demokratis (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000). Pekerja, sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau gaji, memiliki hak untuk bergabung dengan serikat pekerja secara sukarela tanpa paksaan (Pasal 1 ayat 17 UU No. 21 Tahun 2000).

Menurut Henry Shimamora (2010), serikat pekerja adalah organisasi yang menegosiasikan upah, waktu, dan syarat kerja lainnya bagi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja berfungsi sebagai wadah perundingan bersama antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya serikat pekerja, hubungan kerja dapat dijalankan secara seimbang, demokratis, dan produktif (Soepomo, 2012).

Serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang bersifat permanen apabila pekerja ikut serta dalam serikat pekerja maka selama menjalin hubungan kerja dengan pihak perusahaan pekerja mendapatkan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan. Selain itu serikat pekerja dapat mengatasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi akibat perbedaan pendapat antar pengusaha dan pekerja secara adil dan demokratis. Pekerja adalah setiap orang

yang bekerja dan mampu menghasilkan barang/ jasa dengan menerima gaji. Setiap pekerja memiliki hak untuk ikut serta dalam serikat pekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Terbentuknya serikat pekerja untuk melindungi para pekerja terhadap hak nya atas upah/ gaji, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kondisi di lingkungan kerja.

Tujuan Berdirinya Serikat Pekerja

Secara ideal, hubungan antara pekerja dan pengusaha seharusnya bersifat saling membutuhkan, namun kenyataannya hubungan tersebut sering kali tidak seimbang. Oleh karena itu, serikat pekerja dibentuk untuk melindungi hak-hak pekerja (Simanjuntak, 2018). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 4, serikat pekerja memiliki tujuan untuk melindungi dan menegakkan hak serta kepentingan pekerja dan keluarganya.

Selain itu, Undang-Undang tersebut juga menegaskan bahwa serikat pekerja bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan akuntabel (Pasal 3 UU No. 21 Tahun 2000). Kebebasan berarti serikat pekerja tidak boleh berada di bawah tekanan pihak manapun, baik politik, agama, maupun etnis. Kemandirian menandakan bahwa serikat diatur berdasarkan kekuasaan sendiri, sedangkan demokrasi menegaskan bahwa semua keputusan organisasi dilakukan secara partisipatif (Soekanto, 2019).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 102 ayat (2), dijelaskan bahwa serikat pekerja berkewajiban menjaga kelangsungan produksi dan ketertiban, mengembangkan keahlian anggotanya, serta memperjuangkan kesejahteraan bersama (Kementerian Ketenagakerjaan, 2020).

Fungsi Berdirinya Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki beberapa fungsi utama, antara lain: 13 Tahun 2003).

Melalui fungsi-fungsi tersebut, serikat pekerja tidak hanya berperan sebagai alat perjuangan, tetapi juga sebagai mitra pengusaha dalam menciptakan hubungan industrial yang kondusif (Rahmawati, 2016).

Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Setiap pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003). Serikat pekerja dapat dibentuk oleh sedikitnya sepuluh orang pekerja dan wajib didaftarkan ke instansi yang berwenang (UU No. 21 Tahun 2000).

Dalam Undang-Undang yang sama, dijelaskan pula bahwa semua pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan dan peningkatan keterampilan (Pasal 5–11 UU No. 13 Tahun 2003). Selain memiliki hak, serikat pekerja juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan isi perjanjian kerja bersama dan memberitahukan setiap perubahan kepada anggotanya (Pasal 126 UU No. 13 Tahun 2003).

Kewajiban lain serikat pekerja adalah menjaga hubungan industrial melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan dalam hal terjadi perselisihan (Pasal 136 UU No. 13 Tahun 2003). Dengan demikian, serikat pekerja berfungsi sebagai mediator dan pengendali konflik antara pekerja dan pengusaha (Wijaya, 2019).

Partisipasi dalam Serikat Pekerja

Partisipasi pekerja dalam serikat pekerja merupakan bentuk keterlibatan aktif untuk memperjuangkan hak dan kepentingan bersama (Davis, 2004). Dalam konteks hubungan industrial, serikat pekerja berperan sebagai penyeimbang antara posisi pengusaha dan pekerja (Handoko, 2015).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa lembaga kerja sama bipartit merupakan forum komunikasi antara pengusaha dan serikat pekerja di satu perusahaan, yang bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis (Pasal 106 UU No. 13 Tahun 2003).

Partisipasi yang tinggi dari pekerja dalam serikat akan memperkuat solidaritas, meningkatkan daya tawar dalam perundingan, dan meminimalkan potensi dominasi pengusaha terhadap pekerja (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian, partisipasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan serikat pekerja memperjuangkan hak-hak anggotanya.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Serikat Pekerja Transport Indonesia (SPTI) Kota Padangsidimpuan dan PT. Everbright Padangsidimpuan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian mengenai peran serikat pekerja dalam membela hak-hak buruh tenaga kerja bongkar muat (TKBM). Penelitian direncanakan berlangsung selama dua bulan untuk memperoleh data dan informasi secara komprehensif.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu penelitian hukum yang memadukan kajian normatif dan fakta lapangan. Pendekatan ini bertujuan memahami perilaku, persepsi, dan tindakan subjek hukum secara holistik melalui deskripsi berbasis data empiris.

Menurut Peter Mahmud Marzuki (2005), penelitian hukum merupakan proses menemukan aturan hukum, prinsip, serta doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang muncul. Sedangkan Soerjono Soekanto (2007) menyatakan bahwa penelitian hukum bertujuan mengkaji gejala hukum tertentu dengan metode ilmiah untuk menemukan solusi atas permasalahan yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pihak yang terkait dengan aktivitas ketenagakerjaan di Kota Padangsidempuan, yaitu pengurus Serikat Pekerja Transport Indonesia (SPTI) dan karyawan PT. Everbright yang bergerak dalam bidang distribusi barang bermerek dagang “ABC” dan produk sejenis.

Sampel

Sampel penelitian diambil secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan relevansi dengan objek penelitian. Sampel terdiri dari seorang pengurus SPTI Kota Padangsidempuan dan seorang karyawan PT. Everbright sebagai perwakilan dari populasi.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan empiris (field research). Data diperoleh melalui wawancara dengan anggota SPTI dan karyawan PT. Everbright untuk menggali informasi primer, serta melalui studi kepustakaan (library research) terhadap bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, jurnal, dan artikel yang relevan.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan informan di lapangan.
- b. Data sekunder, yaitu bahan hukum yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, hasil penelitian, dan sumber literatur lainnya yang mendukung analisis.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua metode utama, yaitu:

- a) Studi kepustakaan, dengan mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder yang relevan.
- b) Wawancara, dilakukan secara langsung dengan informan di lokasi penelitian untuk memperoleh data empiris terkait pelaksanaan peran serikat pekerja.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengorganisir, mengelompokkan, dan menafsirkan data berdasarkan hasil wawancara dan studi pustaka. Analisis ini bertujuan menggambarkan secara sistematis peran serikat pekerja dalam membela hak-hak buruh TKBM di Kota Padangsidempuan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Serikat Pekerja FSPTI dalam Membela Hak-Hak Buruh TKBM di Kota Padangsidempuan

Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) memiliki peran sentral dalam memperjuangkan hak-hak buruh Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Kota Padangsidempuan. Sebagai organisasi yang berasaskan solidaritas pekerja, FSPTI menjalankan fungsi utama yaitu melindungi dan memperjuangkan kepentingan anggotanya melalui mekanisme advokasi, mediasi, dan perundingan kerja bersama (Marzuki, 2017).

Peran FSPTI dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, peran advokatif, yaitu memberikan pendampingan hukum kepada buruh TKBM yang mengalami pelanggaran hak, seperti keterlambatan upah, pemutusan hubungan kerja sepihak, dan minimnya jaminan sosial. FSPTI berperan sebagai jembatan antara buruh dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan sengketa secara damai sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Soekanto, 2007).

Kedua, peran edukatif, di mana FSPTI aktif memberikan sosialisasi dan pelatihan kepada anggota terkait hak-hak normatif pekerja, keselamatan kerja, dan pentingnya perjanjian kerja bersama. Melalui kegiatan ini, buruh menjadi lebih sadar akan posisi hukumnya dan mampu menuntut hak secara prosedural (Santoso, 2021).

Ketiga, peran sosial dan solidaritas, di mana FSPTI memperkuat hubungan antarburuh melalui kegiatan sosial, gotong royong, dan aksi solidaritas ketika ada anggota yang menghadapi permasalahan ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja tidak hanya berfungsi secara hukum, tetapi juga memiliki nilai sosial yang mempererat kesatuan buruh (Nugroho, 2020).

Dengan demikian, FSPTI berperan tidak hanya sebagai organisasi advokasi, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang berupaya menciptakan hubungan industrial yang adil, manusiawi, dan seimbang antara pekerja dan pengusaha (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

Hambatan dalam Pelaksanaan Peran FSPTI dalam Membela Hak-Hak Buruh TKBM

Meskipun peran FSPTI di Kota Padangsidempuan cukup aktif, dalam praktiknya masih terdapat beberapa hambatan yang memengaruhi efektivitas perjuangan hak-hak buruh TKBM.

Hambatan pertama adalah kurangnya pemahaman buruh terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Banyak anggota TKBM yang belum memahami peraturan perundang-undangan terkait hubungan kerja, sehingga mereka kurang berpartisipasi aktif dalam kegiatan serikat pekerja (Marzuki, 2017).

Hambatan kedua adalah minimnya sumber daya organisasi, baik dari segi dana maupun tenaga. FSPTI di daerah sering mengalami keterbatasan fasilitas untuk menjalankan program advokasi secara maksimal, termasuk kurangnya pelatihan bagi pengurus dalam bidang hukum ketenagakerjaan (Soekanto, 2007).

Selain itu, faktor eksternal seperti hubungan dengan pengusaha dan pemerintah daerah juga memengaruhi efektivitas peran serikat. Dalam beberapa kasus, perundingan antara FSPTI dan pihak perusahaan berjalan tidak seimbang karena dominasi posisi pengusaha dalam menentukan kebijakan kerja (Santoso, 2021).

Hambatan berikutnya adalah kurangnya koordinasi antaranggota dan serikat di tingkat pusat dan daerah, yang menyebabkan ketidaksinkronan dalam penyampaian aspirasi buruh (Nugroho, 2020). Akibatnya, perjuangan yang dilakukan sering kali bersifat parsial dan belum menghasilkan perubahan signifikan dalam sistem ketenagakerjaan lokal.

Dengan berbagai hambatan tersebut, FSPTI di Kota Padangsidimpuan masih perlu memperkuat kapasitas kelembagaan, memperluas jaringan advokasi, serta meningkatkan kesadaran hukum buruh agar peran pembelaan hak-hak TKBM dapat berjalan lebih optimal (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan: a) Peran Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) di Kota Padangsidimpuan sangat penting dalam membela dan melindungi hak-hak Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Melalui fungsi advokasi, pendampingan hukum, dan peningkatan kesejahteraan, FSPTI mampu menjadi wadah perjuangan yang efektif bagi buruh dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan. Keberadaan FSPTI juga berkontribusi dalam menciptakan hubungan industrial yang lebih adil dan harmonis antara buruh, pengusaha, dan pemerintah. Meskipun masih terdapat berbagai kendala seperti kurangnya kesadaran anggota dan keterbatasan sumber daya, secara umum FSPTI telah menjalankan perannya dengan baik dalam memperjuangkan kepentingan TKBM. b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan dasar hukum yang kuat bagi FSPTI Kota Padangsidimpuan dalam memperjuangkan dan melindungi hak-hak Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Melalui ketentuan undang-undang tersebut, FSPTI mampu menjalankan perannya dalam advokasi, pendampingan hukum, serta memperjuangkan kesejahteraan buruh. Secara umum, efektivitas undang-undang ini cukup baik dalam memperkuat posisi FSPTI

sebagai representasi buruh, meskipun pelaksanaannya masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya kesadaran hukum buruh, dan lemahnya penegakan hukum di lapangan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Untuk meningkatkan efektivitas perjuangan FSPTI, perlu dilakukan penguatan kapasitas organisasi melalui pelatihan, peningkatan kesadaran hukum anggota, serta kerja sama yang lebih erat dengan pemerintah daerah dan pihak terkait. Selain itu, diperlukan penegakan hukum ketenagakerjaan yang konsisten agar hak-hak TKBM dapat terlindungi secara maksimal dan kesejahteraan buruh di Kota Padangsidimpuan dapat terus meningkat. 2) Diperlukan upaya peningkatan efektivitas penerapan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 melalui penguatan kapasitas organisasi FSPTI, peningkatan pendidikan dan kesadaran hukum bagi buruh TKBM, serta kerja sama yang lebih erat antara serikat pekerja, pemerintah daerah, dan pengusaha. Selain itu, pemerintah perlu mempertegas penegakan hukum ketenagakerjaan agar hak-hak buruh benar-benar terlindungi sesuai amanat undang-undang dan tercipta hubungan industrial yang adil dan harmonis di Kota Padangsidimpuan.

DAFTAR REFERENSI

- Ashofa, B. (1996). *Metode penelitian hukum*. Rineka Cipta.
- Atmadja, I. D. G. (2013). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Udayana University Press.
- Bungin, B. (2015). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi*. Kencana.
- Davis, K. (2004). *Perilaku dalam organisasi* (Terjemahan). PT Indeks.
- Effendi, A. (2017). *Hukum perburuhan di Indonesia: Sejarah, teori, dan praktik*. Citra Aditya Bakti.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2015). *Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris*. Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Husni, L. (2014). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Marzuki, P. M. (2011). *Penelitian hukum*. Kencana Prenada Media Group.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.

- Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi III). STIE YKPN.