



BISMA
Business and Management Journal

BISMA

Business and Management Journal

Volume 02 Nomor 04 Tahun 2024

E-ISSN : 2987-5900

DOI : [10.59966/bisma.v2i4.1397](https://doi.org/10.59966/bisma.v2i4.1397)

Peran Sarikat Pekerja dan Organisasi Profesi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Etis Kurniawati

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

yayangeti79@gmail.com

Diserahkan tanggal 14 Oktober 2024 | Diterima tanggal 29 Desember 2024 | Diterbitkan tanggal 31 Desember 2024

Abstract:

Workers associations and professional organizations have a strategic role in the development of human resources (HR). This study uses a literature study approach to identify the definitions, basic principles, and contributions of worker associations and professional organizations to the improvement of human resource quality. The findings show that these two entities are oriented towards the protection of rights, competency development, and improvement of members' welfare. With the principle of solidarity and collectivity, the workers' union focuses on the protection of the workforce through policy advocacy, while professional organizations play a role in the development of professional competencies and standardization. Both complement each other in forming competent and prosperous human resources, as well as strengthening the competitiveness of individuals and institutions.

Keywords: *Workers' Relations, Professional Organization, Human Resource Development, Welfare, Competence, Solidarity*

Abstrak :

Sarikat pekerja dan organisasi profesi memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur untuk mengidentifikasi definisi, prinsip dasar, dan kontribusi sarikat pekerja serta organisasi profesi terhadap peningkatan kualitas SDM. Temuan menunjukkan bahwa kedua entitas ini berorientasi pada perlindungan hak, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kesejahteraan anggota. Dengan prinsip solidaritas dan kolektivitas, sarikat pekerja fokus pada perlindungan tenaga kerja melalui advokasi kebijakan, sementara organisasi profesi berperan dalam pengembangan kompetensi dan standarisasi profesi. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk SDM yang kompeten dan sejahtera, sekaligus memperkuat daya saing individu dan institusi.

Kata Kunci: *Sarikat Pekerja, Organisasi Profesi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan, Kompetensi, Solidaritas*

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, perusahaan, atau negara. Tidak akan tercapai tujuan organisasi jika tidak memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Kualitas SDM yang baik akan langsung berdampak pada produktivitas dan daya saing, baik di tingkat nasional maupun global. Menurut Hasibuan (2000) yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi yang ikut mengupayakan tercapainya tujuan organisasi. Nawawi (2003) membedakan sumber daya manusia menjadi dua pengertian, yaitu makro dan mikro. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia dalam pengertian makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja), sedangkan pengertian sumber daya manusia dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Agar organisasi, lembaga atau perusahaan dapat berhasil mencapai tujuannya, maka penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang cukup, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kapasitas, kapabilitas dan integritas. Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Manimpurung dkk, 2018). Kapabilitas atau kemampuan sumber daya manusia menurut (Robbins, 2006:52) diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Integritas adalah keadilan, moralitas, kejujuran, dan karakter baik, pada sebuah lembaga. Tidak adanya korupsi, suap dan nepotisme, adalah bagian dari integritas (van Esterik-Plasmeijer & van Raaij, 2017). Adapun integritas menyangkut kualitas moral, esensi baik atau buruk dalam cara beroperasi, dengan mengacu pada nilai dan norma moral di mata publik (Huberts, 2018).

Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan ini dapat diperoleh melalui proses perencanaan yang baik dan terukur. Perencanaan merupakan proses pertama dalam fungsi manajemen. Perencanaan harus dilakukan dengan baik berdasarkan analisis data dan informasi yang diperoleh. Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 1990) . Perencanaan sangat diperlukan agar jelas jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan, tidak terjadi tumpang tindih dalam penempatan, dan menjadi pedoman dalam melakukan proses manajemen.

Selain proses perencanaan yang baik kualitas sumber daya manusia juga dapat diperoleh dan ditingkatkan melalui program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan pasar yang terus berkembang. Pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi jawaban untuk menghadapi pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi yang berimbas pada perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Priyono dan Marnis, 2008) Menurut Jan Bella seperti yang dikutip Hasibuan (1997) menyatakan bahwa : "pendidikan

dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.”

Pengembangan sumber daya manusia baik melalui program pendidikan ataupun pelatihan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Gilley and Steven (1991) menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan knowledge, skills, attitude and behavior dalam melaksanakan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia kan sangat memberikan manfaat untuk karyawan, perusahaan dan Masyarakat sebagai konsumen.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan terkadang sangat terbatas. Hal ini bisa disebabkan karena keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia terlatih yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya muncul adanya sarikat pekerja/organisasi profesi yang dapat mendukung peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia. Selain memberikan dukungan untuk pengembangan sumber daya manusia, sarikat pekerja atau organisasi profesi juga didirikan untuk tujuan-tujuan lain yang dapat memberikan manfaat untuk pekerja ataupun profesional. Manfaat-manfaat itu antara lain, perlindungan pekerja dan usaha peningkatan kesejahteraan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka untuk mengeksplorasi peran Serikat Pekerja/Organisasi Profesi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena yang berkaitan dengan interaksi antara Serikat Pekerja/Organisasi Profesi dan pengembangan SDM. Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi yang relevan dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan topik ini. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu identifikasi sumber pustaka, pengumpulan data, analisis data, interpretasi dan penyusunan (Mestika Zed, 2003).

PEMBAHASAN

Keberadaan atau didirikannya sarikat pekerja ataupun organisasi profesi merupakan aspirasi yang muncul dari karyawan atau profesional untuk menjawab persoalan-persoalan yang berkaitan dengan karyawan, pekerja dan sebagai profesional. Ada banyak hal yang menjadi hak pekerja, karyawan atau bahkan profesional yang belum terpenuhi bahkan terabaikan, hal itu antara lain pengembangan kemampuan, perlindungan hukum dan kesejahteraan. Seperti yang dikutip dari artikel tanggal 1 September 2018 yang menyebutkan ada 4 permasalahan besar yang dihadapi guru di Indonesia yang sudah sangat lama terjadi dan membutuhkan penyelesaian antara lain pemerataan guru, perlindungan terhadap guru, kompetensi guru dan kesejahteraan.

Sedangkan berkaitan dengan pekerja atau karyawan yang bekerja secara umum di perusahaan juga menghadapi banyak persoalan. Bukan hanya terjadi saat ini tetapi sudah sejak lama oleh karenanya perlu adanya wadah yang menampung aspirasi pekerja dan yang memperjuangkan hak-hak pekerja. Seperti yang diuraikan dalam konvensi ILO yang diadakan dari tahun 1919 hingga tahun 2003. Dari 185 konvensi yang diadakan, berikut yang merupakan hal-hal yang menjadi pembahasan berkaitan dengan pekerja:

1. Hukum buruh dan kebijakan sosial: hak-hak dasar (kebebasan berserikat, perundingan kolektif, kesetaraan dalam pekerjaan), kondisi kerja, pekerja anak, perlindungan pekerja perempuan, jam kerja, inspeksi buruh, bimbingan dan pelatihan kejuruan, masalah keamanan sosial, dan kesehatan dan keselamatan.
2. Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja (“Deklarasi Fundamental”). Dokumen ini memberikan definisi konsensus dari empat standar pokok perburuhan yang telah menjadi pusat dari standar kerja global. Deklarasi Fundamental berpendapat bahwa

empat standar pokok adalah: (a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektivitas terhadap hak untuk berunding bersama, (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; (c) penghapusan efektif pekerja anak, dan (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

3. Posisi ILO sebagai badan penetapan standar unggul internasional tentang isu-isu perburuhan telah memungkinkan untuk menegaskan dampak yang berarti terhadap pengembangan sistem regional.

Indonesia merupakan salah satu negara yang tergabung dalam ILO telah mengakui hak-hak karyawan dengan mengeluarkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja, Serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini merupakan wujud dari dihormatinya hak asasi manusia yang tercantum dalam deklarasi universal pasal 23 yaitu sebagai berikut: 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. Hal ini juga tercantum dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1956 (Freedom Of Association and Protection Of The Right to Organize) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keppres No. 83 tahun 1998; pasal (2) 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) Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa administratif.

Negara juga menjamin kebebasan berorganisasi untuk profesional dalam rangka untuk mengembangkan profesionalisme dan untuk memperjuangkan hak-hak sebagai profesional. Seperti tercantum dalam Undang-Undang No 18 Tahun 2002, Organisasi profesi adalah wadah masyarakat ilmiah dalam suatu cabang atau lintas disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi, atau suatu bidang kegiatan profesi, yang dijamin oleh negara untuk mengembangkan profesionalisme dan etika profesi dalam masyarakat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Juga dalam PP No 17 dan PP No 66 Tahun 2010, Organisasi profesi adalah kumpulan anggota masyarakat yang memiliki keahlian tertentu yang berbadan hukum dan bersifat nonkomersial. Serikat pekerja didirikan dengan prinsip prinsip sebagai berikut.

1. Bebas dan Sukarela. Pekerja berhak mendirikan serikat pekerja dan memilih untuk menjadi anggota dengan sukarela, tanpa dipaksa atau dilarang oleh pihak manapun, baik itu serikat pekerja atau pihak perusahaan.
2. Terbuka. Serikat pekerja terbuka bagi siapapun tanpa membedakan suku bangsa, agama, gender dan aliran politik.
3. Mandiri. Serikat pekerja didirikan secara mandiri dan independent tanpa dukungan atau dibawah kendali pihak lain. Contoh dibawah kendali partai politik ataupun pihak perusahaan itu sendiri. Begitupun berkaitan dengan program atau kegiatan yang diadakan serikat pekerja tidak boleh bergantung pada suatu pihak atau pengusaha sehingga segala sesuatunya harus menunggu mendapatkan persetujuan dari pihak tersebut.

4. Demokratis. Pembentukan sarikat pekerja, pemilihan pengurus, serta seluruh program kegiatan yang akan dilaksanakan ditentukan oleh, untuk, dan dari anggota sarikat pekerja sendiri dan diputuskan melalui sistem perwakilan. Dalam mencapai tujuan serta dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja bukan saja bertanggungjawab kepada anggota, akan tetapi juga bertanggungjawab kepada masyarakat dan negara. Artinya dalam mencapai tujuannya, serikat pekerja juga harus memperhatikan kepentingan masyarakat umum dan kepentingan negara.

Begitupun dengan organisasi profesi, organisasi didirikan dengan menjunjung prinsip-prinsip prinsip tersebut antara lain:

1. Unitaristik. Organisasi profesi menghargai keberagaman ras, suku bangsa, gender dan agama.
2. Independen dan Non Partisan. Organisasi profesi tidak tergantung pada pihak manapun, baik itu partai politik, badan usaha, suatu lembaga ataupun pemerintah.
3. Kemitraan. Organisasi yang dibentuk berdasarkan prinsip kerjasama antara anggotanya dalam menjalankan kegiatan profesi yang sama. Kemitraan ini mencakup saling mendukung, berbagi pengetahuan, serta bekerja sama untuk meningkatkan kualitas profesi dan kesejahteraan anggotanya. Dalam konteks ini, setiap anggota organisasi profesi memiliki peran yang setara dan saling menguntungkan, tanpa adanya dominasi dari satu pihak. Semua pihak berkomitmen untuk mengembangkan profesi, menjunjung tinggi etika profesi, serta memberikan manfaat bersama bagi anggota maupun masyarakat secara umum.
4. Menjunjung tinggi kode etik profesi. Organisasi profesi memiliki komitmen kuat untuk memastikan anggotanya mematuhi dan menerapkan standar etika yang telah ditetapkan dalam profesi tersebut. Kode etik profesi adalah seperangkat pedoman yang mengatur perilaku dan tindakan anggota profesi dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, dengan tujuan untuk menjaga integritas, kepercayaan publik, dan kualitas pekerjaan.

Sarikat pekerja didirikan dan dibentuk oleh para anggotanya dengan tujuan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja yang menjadi anggota dan para pekerja pada umumnya. Tujuan dan fungsi sarikat pekerja secara rinci menurut Mufti (2023) adalah sebagai berikut.

1. Perlindungan pekerja. Organisasi didirikan untuk berperan dalam melindungi hak-hak pekerja. Yang termasuk ke dalam hak pekerja antara lain:
 - a. Hak atas upah yang layak. Sarikat pekerja memiliki peran dan memiliki hak untuk mengajukan dan bernegosiasi mengenai upah yang layak bagi para pekerja. Selain itu sarikat pekerja juga bisa mencegah terjadinya diskriminasi upah terhadap pekerja.
 - b. Jaminan sosial. Jaminan sosial, seperti asuransi Kesehatan, tunjangan pension dan lain lain juga merupakan hak pekerja yang diperjuangkan oleh sarikat pekerja.
 - c. Hak cuti. Hak cuti juga merupakan hak bagi pekerja. Hal ini termasuk cuti tahunan, cuti sakit dan cuti melahirkan.
 - d. Hak libur. Mendapatkan libur juga merupakan hak semua orang termasuk para pekerja seperti libur mingguan, hari libur di hari besar nasional.
 - e. Hak atas keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Jaminan atas Kesehatan dan keselamatan merupakan hal yang sangat penting. Menyediakan alat dan lingkungan bekerja yang aman merupakan kewajiban dari perusahaan. serikat pekerja dapat berperan dalam memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi pekerja. Mereka dapat melakukan pemantauan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) dan

memastikan lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari bahaya yang dapat membahayakan kesehatan pekerja.

- f. Hak berkegiatan untuk para pekerja. Serikat pekerja merupakan wadah aspirasi dan wadah berkumpulnya para pekerja untuk melakukan kegiatan baik internal maupun eksternal.

Dengan adanya serikat dan perkumpulan para pekerja memiliki kekuatan untuk menuntut hak-hak mereka dan memperbaiki kondisi kerja. Serikat kerja juga dapat membantu menjadi jembatan komunikasi antara pekerja dan manajemen dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan adil bagi seluruh pekerja.

2. Peningkatan kesejahteraan Pekerja. Serikat pekerja dapat melakukan perundingan dengan pihak pengusaha untuk memperjuangkan upah dan tunjangan yang layak serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Melalui perundingan, serikat pekerja dapat mengajukan tuntutan atau kebutuhan pekerja kepada pihak pengusaha dan melakukan negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.
3. Pelatihan dan Pengembangan keterampilan. Serikat pekerja dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi anggotanya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja. Pelatihan ini bisa meliputi berbagai jenis, seperti pelatihan teknis, manajerial, soft skills, dan lainnya. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan ini, anggota serikat pekerja dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan, sehingga mampu menghasilkan produk atau layanan yang lebih berkualitas dan efisien. Hal ini juga berpotensi untuk memperkuat daya tawar mereka di pasar tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota serikat pekerja. Dengan keterampilan baru yang diperoleh, mereka dapat merasa lebih dihargai dan diakui oleh perusahaan, yang dapat memperkuat rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diberikan oleh serikat pekerja memberikan manfaat besar bagi anggotanya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, serikat pekerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
4. Advokasi dan perjuangan. Serikat pekerja dapat membantu anggotanya dalam menghadapi berbagai masalah di tempat kerja, seperti diskriminasi, pelecehan, atau penindasan. Melalui aksi kolektif, serikat pekerja dapat melawan tindakan diskriminatif atau penindasan yang dilakukan oleh pengusaha atau majikan. Selain itu, serikat pekerja juga menyediakan perlindungan dan dukungan bagi anggota yang menghadapi pelecehan atau intimidasi di lingkungan kerja. Di samping itu, serikat pekerja berperan dalam memperjuangkan perbaikan kondisi kerja dan memperoleh upah yang wajar bagi anggotanya. Mereka dapat melakukan perundingan dengan pengusaha atau majikan untuk menegosiasikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik. Serikat pekerja juga memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja anggota. Dalam menjalankan tugasnya, serikat pekerja harus mematuhi aturan yang berlaku serta menjunjung tinggi norma kesopanan dan keteraturan. Mereka juga perlu memiliki visi dan misi yang jelas serta memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya dengan cara yang adil dan proporsional.
5. Pembelaan hak buruh. Serikat pekerja memainkan peran yang sangat penting dalam membela hak-hak buruh secara umum. Selain berfungsi sebagai tempat untuk membela hak-hak buruh di perusahaan, serikat pekerja juga dapat menjadi pendorong dalam

memperjuangkan kebijakan publik yang lebih menguntungkan buruh secara luas. Serikat pekerja dapat melakukan advokasi untuk kebijakan-kebijakan yang mendukung hak-hak buruh, seperti meningkatkan upah, perlindungan tenaga kerja, kesetaraan gender, dan hak-hak buruh lainnya. Melalui advokasi ini, serikat pekerja dapat menjadi suara yang kuat dalam memperjuangkan kepentingan buruh di tingkat nasional maupun daerah. Selain itu, serikat pekerja juga dapat memberikan dukungan kepada gerakan buruh di luar organisasi mereka, seperti gerakan mahasiswa, kelompok masyarakat sipil, dan gerakan buruh lainnya. Dengan melakukan hal ini, serikat pekerja dapat memperluas dukungan untuk pembelaan hak buruh dan menciptakan momentum perubahan positif bagi buruh. Dengan demikian, peran serikat pekerja dalam membela hak buruh tidak hanya terbatas pada perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi juga mencakup advokasi kebijakan publik dan dukungan terhadap gerakan buruh di luar organisasi serikat pekerja.

Keberadaan serikat pekerja memberikan anggotanya wadah untuk bersatu dan memperjuangkan hak-hak mereka sebagai pekerja. Selain itu, serikat pekerja juga membantu meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup anggotanya serta memperjuangkan hak-hak buruh secara lebih luas. Dengan demikian, serikat pekerja dapat menjadi mitra penting bagi pengusaha dalam meningkatkan kesejahteraan, kesehatan kerja, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Tidak jauh berbeda dengan serikat pekerja, organisasi profesi juga memiliki tujuan untuk menembangkan profesional anggotanya dan juga memperjuangkan hak anggotanya. Tujuan tersebut jika dirinci menurut Deni Prayoga adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan dan mengembangkan karier anggota. Organisasi berupaya untuk mendukung pertumbuhan profesional dan perkembangan karier anggotanya. Organisasi profesi melaksanakan banyak kegiatan seperti seminar, pelatihan, workshop untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota. Hal ini dapat membantu anggota dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja, dan membantu anggota untuk terus mengikuti perkembangan.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan anggota. Organisasi profesi sering menyediakan pelatihan, kursus, seminar, atau workshop yang dirancang untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan anggota. Program pelatihan ini bisa mencakup keterampilan teknis, manajerial, atau soft skills, yang semuanya penting untuk keberhasilan dalam profesi tersebut. Organisasi profesi juga memiliki akses ke berbagai sumber daya, literatur, dan penelitian terbaru yang dapat membantu anggota tetap mengikuti tren dan inovasi dalam bidang mereka. Anggota dapat memanfaatkan sumber daya ini untuk memperdalam pengetahuan mereka dan mengasah keterampilan profesional.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kewenangan profesional anggota. Organisasi profesi bertujuan memperkuat kemampuan dan otoritas yang dimiliki oleh anggota dalam menjalankan profesinya. Kewenangan profesional ini berkaitan dengan sejauh mana seorang profesional dapat dipercaya dan diakui untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tugas tertentu dalam bidang pekerjaannya. Beberapa organisasi profesi menawarkan sertifikasi atau akreditasi yang diakui secara resmi. Sertifikasi ini menunjukkan bahwa seorang profesional telah memenuhi standar tertentu dan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Organisasi profesi juga biasanya memiliki kode etik dan standar profesional yang harus diikuti oleh anggotanya. Dengan mematuhi aturan dan pedoman ini, anggota tidak hanya memastikan kualitas kerja mereka, tetapi juga membangun kredibilitas yang memperkuat kewenangan mereka dalam profesi.

4. Meningkatkan dan mengembangkan martabat anggota. Organisasi profesi berupaya agar anggotanya terhindar dari perlakuan tidak manusiawi. Hal ini merupakan bentuk perlindungan dan advokasi hukum untuk anggota yang dalam pelaksanaan tugasnya kadangkala menemukan permasalahan yang berbenturan dengan hukum. Seperti contohnya dalam organisasi profesi guru, dimana ada kasus guru mendapatkan penganiayaan siswa ketika menyuruh siswanya menaati tata tertib sekolah.
5. Meningkatkan dan mengembangkan kesejahteraan. Organisasi profesi akan mengupayakan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Kesejahteraan di sini tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga meliputi kesejahteraan sosial, psikologis, dan profesional.

Selain tujuan yang sudah diuraikan di atas, organisasi profesi memiliki 2 perhatian utama yaitu kebutuhan hukum untuk anggotanya. Organisasi profesi memastikan bahwa para anggotanya mendapatkan perlindungan dan dukungan yang memadai dalam menjalankan profesinya. Sebagai contoh, dalam konteks organisasi profesi guru, advokasi terhadap kebutuhan hukum sangat berperan dalam menjaga hak-hak guru agar terlindungi dari berbagai risiko hukum yang dapat muncul baik dalam konteks pekerjaan maupun hubungan sosial di luar pekerjaan. Kebutuhan hukum yang dibutuhkan anggotanya itu antara lain, perlindungan hukum dari tuntutan/gugatan saat melaksanakan tugas, penyuluhan hukum untuk anggota, advokasi kebijakan, mediasi dan resolusi konflik dan pemberian akses ke layanan hukum.

Perhatian yang kedua, organisasi profesi menjadi kendaraan untuk anggota untuk menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi saat ini dan yang akan datang. Perkembangan dan perubahan pesat yang terjadi di dunia berimbas ke semua bidang kehidupan dan sejal menawarkan peluang tapi juga memberikan banyak tantangan.

Dari pendataan yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemanaker) per tahun 2014, tercatat ada 6 konfederasi, 100 federasi dan 6.808 serikat pekerja tingkat perusahaan di Indonesia. Jumlah itu meliputi 1.678.364 orang anggota serikat pekerja (SP). Beberapa serikat pekerja yang ada di Indonesia antara lain, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), Gabungan Serikat Buruh Islam Indonesia (GASBIINDO) dan yang lainnya.

Sedangkan organisasi profesi yang ada di Indonesia antara lain, Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Ikatan Dokter Gigi Indonesia (IDGI), Ikatan Bidan Indonesia (IBI), Persatuan Ahli Gizi Indonesia (PERSAGI), Persatuan Ahli Farmasi Indonesia (PAFI), Ikatan Perawat Anestesi Indonesia (IPAI) Indonesia (FOMPI) dan Persatuan Artis Film Indonesia (PARFI), Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI), Himpunan Sarjana Kesusasteraan Indonesia (HISKI), Masyarakat Pernikahan Nusantara (MANASA), Masyarakat Linguistik Indonesia (MLI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI), Ikatan Guru Indonesia (IGI), Federasi Guru Independen Indonesia (FGII), Persatuan Guru Honor Indonesia (PGHI) dan lain lain.

SIMPULAN

Artikel ini membahas peran penting serikat pekerja dan organisasi profesi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan hasil dan pembahasan, serikat pekerja dan organisasi profesi memiliki definisi dan prinsip dasar yang mengarah pada perlindungan dan peningkatan kesejahteraan anggotanya. Serikat pekerja bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, sementara organisasi profesi fokus pada pengembangan kompetensi dan standar profesional anggotanya.

Tujuan utama dari serikat pekerja adalah memastikan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk upah, kondisi kerja, dan kesejahteraan sosial. Di sisi lain, organisasi profesi bertujuan

untuk meningkatkan kualitas profesionalisme, pengakuan, dan keberlanjutan karier anggotanya melalui pendidikan dan pelatihan.

Perhatian utama dari kedua organisasi ini terletak pada peningkatan kualitas SDM melalui peningkatan keterampilan, pelatihan, serta jaminan hak-hak yang layak. Kedua entitas ini juga berperan dalam memperkuat hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sejahtera. Sebagai kesimpulan, baik serikat pekerja maupun organisasi profesi memiliki kontribusi signifikan dalam pengembangan SDM yang berkualitas, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan ekonomi dan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Burkett, Brian. (2006). *The International Labour Dimension: An Introduction; Dalam: Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge University Press.
- Ibrahim, Zulkarnain. (2016). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Jurnal Media Hukum*.
- Munawir dkk. (2023). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Organisasi Profesi. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*.
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Hasibuan Malayu. (1997). *MSDM*. Jakarta: Gunung Agung.
- Erpiyana dkk. (2022). Peran Organisasi PGRI dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Seminar Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Lase Fatiani. (2022). Peran Organisasi Profesi Kependidikan dalam Sistem Pendidikan di SMK Negeri 1 Gunungsitoli Tahun Ajaran 2022/2023. *Artikel*. Volume -17, ISSN (P):1829-7463 Thank you for reaching out. ISSN (E):2716-3083.
- Prayoga Muhammad Deny. (Tanpa Tahun). *Definisi dan Fungsi dari Organisasi Profesi*. Tanpa Kota: Universitas Mitra Indonesia.
- Mufti Raymon Lidra. (2023). *Anggota Harus Tabu, Tugas dan Fungsi Serikat Pekerja Secara Umum*. Tanpa Kota: Berita Serikat.
- Musfah Jejen. (2019). Kedudukan dan Peran Organisasi Profesi. *Artikel*. Jakarta: FITK UIN. <https://fitk.uinjkt.ac.id/id/kedudukan-dan-peran-organisasi-profesi>.
- Susanto. (Tanpa Tahun). Pentingnya Seorang Guru Bergabung dengan Organisasi Profesi Guru. *Artikel*. https://gurubinar.id/blog/pentingnya-seorang-guru-bergabung-dengan-organisasi-profesi-guru?blog_id=239.
- Zed, Mestika. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.