

PERANAN SPSI DALAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

AGUK NUGROHO

Universitas Sunan Bonang
Wahidin Sudiro Husodo 798, Tuban
Email: agukn26@gmail.com

Abstract

In providing protection to the rights of workers / laborers relating to work norms there needs to be a process of democratization in the workplace. This is because democratization in the workplace is an objective decision-making process, so that the policies adopted democratically, are expected to be best implemented by decision-makers, and against the competent institutions in resolving the Industrial Relations Disputes should be more respective Against various labor issues that occur so that welfare for workers / laborers can be done with the best. The formulation of this research problem is: 1) what is the form of legal relationship between union and company, 2) how to protect the rights of trade union on workers' rights. The aims of this research are: 1) to know the form of legal relationship between union and company, 2) to know the form of protection of the rights of the union on the rights of the workers.

Key word : *Workers, Labor, Welfare*

Abstrak

Kata Kunci:

Dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh yang berkaitan dengan norma kerja perlu adanya proses demokratisasi di tempat kerja. Hal ini disebabkan demokratisasi di tempat kerja merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang obyektif, sehingga kebijakan yang diambil secara demokratis, diharapkan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh para pengambil keputusan, dan terhadap lembaga-lembaga yang berwenang didalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial hendaknya lebih respektif lagi terhadap berbagai permasalahan perburuhan yang terjadi sehingga kesejahteraan bagi pekerja/buruh dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya. Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) bagaimana bentuk hubungan hukum antara serikat pekerja dengan perusahaan., 2) bagaimana bentuk perlindungan hak-hak dari serikat pekerja terhadap hak-hak pekerja. Tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui bentuk hubungan hukum antara serikat pekerja dengan perusahaan, 2) untuk mengetahui bentuk perlindungan hak-hak dari serikat pekerja terhadap hak-hak pekerja.

Kata Kunci : **Pekerja, Perburuhan, Kesejahteraan**

Pendahuluan

Dalam Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada

buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹ Kebebasan berserikat yang diinginkan oleh para pekerja dalam serikat pekerja tidak diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan begitu saja, namun timbul karena adanya perkembangan gerakan buruh di Indonesia sejak zaman penjajahan hingga keluarnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Efektif tidaknya undang-undang tersebut dalam praktek berpulang kembali kepada bargaining position organisasi buruh itu sendiri. Sejak beberapa dekade, kebebasan berorganisasi bagi para buruh, telah dipasung. Terpasungnya organisasi buruh di Indonesia ini berdampak luas termasuk tumpulnya suara buruh dalam usahanya meningkatkan kesejahteraan.

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam penegakan serta melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya. Salah satu pilar itu adalah organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi juga dituangkan dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1956 (*Freedom Of Association and Protection Of The Right to Organise*) 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. Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di jelaskan pada pasal 102, 103 dan 104.

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian maka dapat dirumuskan : 1) bagaimana bentuk hubungan hukum antara serikat pekerja dengan perusahaan., 2) bagaimana bentuk perlindungan hak-hak dari serikat pekerja terhadap hak-hak pekerja.

Tujuan dan Manfaat

Tujuan penelitian adalah :1) untuk mengetahui bentuk hubungan hukum antara serikat pekerja dengan perusahaan, 2) untuk mengetahui bentuk perlindungan hak-hak dari serikat pekerja terhadap hak-hak pekerja.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah pendekatan normatif disini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Teknik yang digunakan dalam menganalisis bahan hukum adalah normative kualitatif, yaitu dengan menginterpretasikan isu hukum merujuk kepada ketentuan-ketentuan Hukum tentang serikat pekerja/buruh.

Kajian Teori

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan

¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>

demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.² Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Tinjauan Serikat Pekerja

Berdasarkan ketentuan pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh, yaitu :³ 1) serikat pekerja/ serikat buruh, federasi and konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya, 2) untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi :a) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; b) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan seseuai dengan tingkatannya; c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengabn peraturan perundang-undangan; d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; e) sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; f) sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Subyek hukum dalam hubungan industrial pada dasarnya yang terpenting adalah buruh dan majikan. Disamping itu mengingat hubungan industrial itu terjadi di dalam masyarakat maka subyek hukum hubungan industrial mendapat perluasan meliputi juga masyarakat dan pemerintah. Serikat pekerja/ buruh adalah wakil buruh dalam perusahaan. Sebagai wakil buruh yang sah maka ia mempunyai kedudukan sebagi subyek hukum dalam hubungan industrial yang mandiri. Pemerintah mempunyai andil pula sebagai subyek hukum dalam hubungan industrial dalam arti perwujudannya dalam tiga fungsi pokok pemerintah yaitu mengatur, membina dan mengawasi. Masyarakat menjadi subyek hukum hubungan industrial sebagai akibat perluasan karena bagaimanapun juga hubungan industrial itu akan berdampak bagi masyarakat sekitar lokasi hubungan industrial itu berlangsung atau masyarakat dalam arti skala nasional. Dampak itu dapat positif atau negatif. Mempunyai dampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan industrial itu gagal mencapai tujuannya.

Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Untuk melindungi tenaga kerja, Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁴.

Pasal 102 dijelaskan

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; 2). Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan

² Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGraFindo Persada, Jakarta Hal.61

³ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000, LN. No. 131 Tahun 2000, Ps. 28

perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya; dan 3). Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana : a). serikat pekerja/serikat buruh; b). organisasi pengusaha;c). lembaga kerja sama bipartit; d). lembaga kerja sama tripartit; e). peraturan perusahaan; f). perjanjian kerja bersama; g). peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan h). lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 104 :

1). Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh; 2). Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk cara mogok; 3). Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Analisa dan Pembahasan

Bentuk Hubungan Hukum Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa pelayanan jasa disuatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia. Pengangkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan pertumbuhan ekonomi dilakukan dalam rangka mengangkat derajat nilai-nilai kemanusiaan. Untuk itu penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan PHK di perusahaan merupakan persoalan yang penting dan mendasar. Dalam rangka untuk menjamin terwujudnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja.buruh dan pengusaha maka adanya sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif, efisien, dan cepat perlu secara terus menerus diupayakan seoptimal mungkin.

Dibidang peserikatan pekerja (Serikat Pekerja) visi dan misi itu jelas dinyatakan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam pengertian sebagai berikut :

“Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.” Hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pasal 103 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial adalah :1) serikat

4 Surayin, 2004, *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung

pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, 2) organisasi pengusaha. Mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional, 3) lembaga kerja sama bipartite. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit, 4) lembaga kerja sama tripartite. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari: a) lembaga kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupatæn/Kota; dan b) lembaga kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk; 5) perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak; 6) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain; 7) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikata Buruh bahwa :

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.” *“Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan”*. *“Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.”* *“Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.”* *“Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh”*.

Dengan Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat melalui Keputusan Presiden R.I. Nomor 83 tahun 1998. dimulailah babak baru dalam berorganisasi di kalangan pekerja/buruh di Indonesia. Ratifikasi tersebut menanamkan fondasi yang teguh bagi demokratisasi gerakan pekerja/buruh, sejalan dengan tuntutan reformasi di segala bidang kegiatan bangsa Indonesia. Sebagai salah satu langkah reformasi bidang Hubungan Industrial dan sejalan pula dengan ratifikasi konvensi ILO tersebut, maka negara Indonesia telah mengundang Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada tanggal 4 Agustus 2000.

Bentuk Perlindungan Hak-Hak Dari Serikat Pekerja Terhadap Hak-Hak Pekerja

Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh akan meningkatkan bargaining baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja/serikat buruh dapat mengawasi (control) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Belakangan ini setelah diundangkannya Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pertumbuhan serikat pekerja/serikat buruh sedemikian suburnya (pluralistis), sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja/buruh memilih serikat pekerja/serikat buruh yang betul-betul independen dan konsisten membela dan memperjuangkan hak pekerja. Dengan berat hati harus diakui bahwa saat ini banyak serikat pekerja/serikat buruh yang tidak dengan tulus dan konsisten membela hak pekerja/buruh, terutama serikat pekerja/serikat buruh di tingkat federasi atau konfederasi. Serikat pekerja/serikat buruh yang tidak konsisten berjuang dan membela hak pekerja/buruh anggotanya dapat dilihat dari beberapa hal antara lain : pertama : pengurusnya tidak mempunyai pekerjaan/usaha permanent sehingga menjadikan serikat pekerja/serikat buruh sebagai tempat mencari pekerjaan melalui pembelaan dengan memperoleh jasa (fee) dari hasil pembelaannya, kedua : cenderung tidak mengindahkan prosedur hukum yang berlaku, demi tercapai ambisi pribadi, ketiga : tidak memahami peraturan substansil dan prosedural , keempat : tidak memberikan up grading kepada anggotanya. Serikat pekerja/serikat buruh harus juga memahami tugas dan fungsinya dan mengartikulasikannya dengan benar. Membela dan memperjuangkan hak anggota tidak harus mengganggu hak orang lain apabila melanggar peraturan. Kita lihat banyak serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan pembelaan cenderung melanggar ketentuan UU No.18 Tahun 2003 tentang Advokat. Serikat pekerja/serikat buruh seakan-akan menjadi pembela hak pekerja/buruh namun telah menjalankan tugas dan wewenang sebagai seorang Advokat.

Dalam Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 dijabarkan apa yang menjadi tujuan serikat pekerja/ serikat buruh yaitu guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Peran serikat buruh dalam menyuarakan aspirasi dan partisipasi dalam pembangunan pada dasarnya termasuk hak atas pembangunan. Partisipasi dalam pembangunan mengandung arti bahwa individu atau kelompok akan menikmati hasil-hasil pembangunan dengan hak berserikat yang terjamin. Secara konseptual maka melalui serikat pekerja/serikat buruh diharapkan bahwa : 1) dapat berpartisipasi secara efektif dalam perumusan kebijaksanaan dan keputusan serta pelaksanaannya baik di tingkat lokal maupun nasional. sehingga aspirasi mereka benar-benar diperhatikan, 2) merumuskan dan melakukan tugas ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pilihan sendiri

berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna memperbaiki standard dan kualitas kehidupan mereka serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaannya, 3) berpartisipasi dalam memantau dan meninjau kembali proses pembangunan. Adapun implikasi dari adanya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah: 1) bagi badan pemerintah di bidang perburuhan tingkat nasional dan propinsi: administrasi peraturan termasuk: penerimaan surat pemberitahuan tentang pembentukan serikat; memastikan dipenuhinya persyaratan pendaftaran oleh serikat; mengeluarkan nomor pendaftaran; serta menyimpan dan memperbaharui data-data pendaftaran serikat., 2) bagi pekerja dan serikat: memahami hak dan kewajibannya sehubungan dengan surat pemberitahuan; mengembangkan AD/ART organisasi; administrasi dan laporan keuangan yang tepat; dan peran serikat dalam mewakili anggota membuat PKB dan menyelesaikan perselisihan industrial, 3) untuk pengusaha: memahami kewajiban mereka untuk tidak ikut campur dalam pembentukan atau pengoperasian serikat, ataupun melakukan tindakan diskriminasi terhadap anggota dan pengurus serikat, dan untuk berhubungan dengan serikat-serikat yang baru dalam setiap masalah industrial dan perundingan.

Dalam hubungan industrial di tingkat perusahaan, banyak lembaga yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerja sama. Dua di antaranya yang terpenting adalah membentuk lembaga kerja sama Bipartit dan membuat perjanjian kerja bersama (PKB) tentunya dengan anggapan di perusahaan telah berdiri serikat pekerja. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha. Anggota Bipartit ditunjuk berdasar kesepakatan dan keahlian. Lembaga Bipartiti merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media penerapan hubungan industrial dalam praktik kehidupan kinerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha, serta peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan kerja. Perjanjian Kerja Bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Berdasarkan peran yang diharapkan dari perjanjian kerja bersama tersebut, organisasi pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha dalam menyusun secara bersama-sama syarat-syarat kerja harus melandaskan ciri pada sikap-sikap keterbukaan yang berorientasi ke depan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat. Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah yang adil adalah upah yang diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan keterampilan seorang pekerja. Adapun upah yang layak adalah upah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta seluruh keluarganya, baik kebutuhan materil maupun spritual. Pendidikan dan latihan, hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin siap bersaing di pasar bebas harus pula menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya. Membangun komunikasi, komunikasi membangun perkembangan

motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja.

Apabila unsur-unsur ketahanan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal itu akan dapat mencegah gejolak sosial. Tujuan utama hubungan industri, ingin menciptakan ketenangan usaha, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Hubungan yang harmonis dan berkesinambungan, akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan atau pertentangan. Selanjutnya yang akan ditumbuhkembangkan adalah hubungan industrial yang ingin meningkatkan produktivitas, sikap kebersamaan, kepatutan, dan rasa keadilan. Dengan demikian para pihak tidak akan saling bermusuhan dalam berproduksi, tetap saling menghormati, saling mengerti hal dan kewajiban dalam proses produksi, dan saling membantu untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan, dalam menghadapi persaingan bebas. Dalam perjanjian kerja bersama yang ada pembeahasan tentang keluhan kesah dan perselisihan ketenagakerjaan dijelaskan : 1) setiap keluhan dan pengaduan seorang pegawai pertama-tama harus diselesaikan dan dibicarakan dengan atasan yang bersangkutan, yang melayani dan mengurusnya dalam batas waktu 1 (satu) minggu untuk mendapatkan suatu penyelesaian, 2) bila penyelesaian belum memuaskan, maka dengan persetujuan dan sepengetahuan atasan langsungnya pegawai tersebut dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada atasan tidak langsung yang akan melayani dan mengurusnya dalam batas waktu satu minggu untuk mendapatkan penyelesaian dengan tidak menutup kemungkinan didampingi oleh pengurus SP, 3) bila ternyata penyelesaian masih dianggap kurang memuaskan, maka pegawai dengan adanya persetujuan dan sepengetahuan dari atasan tidak langsung dapat langsung meneruskan keluhan dan pengaduannya secara tertulis kepada kepala seksi Human Resource Departement (HRD) dan hukum untuk diselesaikan lebih lanjut, dengan tidak menutup kemungkinan didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja (SP), 4) apabila ternyata masih belum dapat memberikan hasil yang memuaskan, maka pegawai yang bersangkutan dapat meningkatkan persoalannya antara serikat pegawai dengan top manajemen perusahaan yang dalam hal ini persoalan tersebut akan dibicarakan dan diselesaikan dengan perundingan biparti, 5) apabila upaya secara biparti tersebut tidak memperoleh kesepakatan, penyelesaian selanjutnya dapat diteruskan kepada yang berwenang sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku. Dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada, telah memuat semua ketentuan tentang perlindungan, dalam perjanjian kerja pada pasal 17 hingga pasal 24, sedangkan tentang gaji di jelaskan pada pasal 25 sampai pasal 31, Bentuk perlindungan lainnya bagi pekerja juga diatur dalam pasal 56 sedangkan an dalam perlindungan kesehatan diatur tentang BPJS Ketenagakerjaan. Dari uraian penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa dalam perjanjian kerja bersama telah memuat semua ketentuan tentang perlindungan hukum bagi pekerja.

Simpulan

Berdasarkan uraian pemasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk perjanjian kerjabersama, telah mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku, didalam perjanjian kerja bersama yang ada, telah memberikan tempat bagi serikat pekerja untuk ikut bersama ketentuan tentang serikat pekerja, dalam

perjanjian kerja bersama juga mengatur semua ketentuan tentang ketenagakerjaan, mulai dari hak dan kewajiban top manager, serikat pekerja dan pekerja, selain itu dalam perjanjian kerja bersama tersebut juga dijelaskan tugas dan fungsi serikat pekerja.

Bentuk perlindungan hukum yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja dapat bersifat menyeluruh, selama perlindungan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan peraturan yang ada. Dalam perjanjian kerja bersama, telah memuat semua ketentuan tentang perlindungan, dalam perjanjian kerja tentang Pengakuan dan Jaminan, dalam tata tertib dan disiplin juga dijelaskan pada Pasal 17 hingga pasal 24, sedangkan tentang gaji di jelaskan pada pasal 25 sampai pasal 31, Bentuk perlindungan lainnya bagi pekerja juga diatur dalam pasal 56, juga terdapat tentang pembebasan dari kewajiban bekerja, sedangkan dalam perlindungan kesehatan diatur tentang BPJS ketenagakerjaan. Dari uraian penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa dalam perjanjian kerja bersama yang ada telah memuat semua ketentuan tentang perlindungan hukum bagi pekerja.

Daftar Pustaka

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000, LN. No. 131 Tahun 2000, Ps. 28
Lalu H.2014.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT Raja GraFindo Persada
Surayin.2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung : Yrama Widya
UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>