

THE ROLE OF LABOR UNIONS IN FORMING COLLECTIVE AGREEMENTS AS IDEAL EMPLOYMENT RELATIONSHIPS FOR EMPLOYEES WITH EMPLOYEES

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBENTUK PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI HUBUNGAN KERJA IDEAL BAGI PEKERJA DENGAN PENGUSAHA

Surya Nita*, Joko Susilo**

suryanita.fhunpab@gmail.com

(Diterima pada: 01-05-2020 dan dipublikasikan pada:01-10-2020)

ABSTRACT

The purpose of the establishment of the Workers Union in a company to help workers to provide its needs to be delivered to the entrepreneurs, so that the rights and obligations of workers can be protected in accordance with the provisions of the law and even more than the existing legislation. Based on the data collected that the research is explaining the establishment of a PKB arranged in article 22 of the Minister of Manpower and Transmigration regulation No. 16 year 2011 that reads " PKB is made unions with entrepreneurs", law No. 21 year 2000 about unions/trade unions in article 4 paragraph 2 digit 1 namely as parties in the creation of a PKB, material PKB is governed in Law No. 13 year 2003 on employment from chapters 116 to article 135. That the PKB that is made with workers and entrepreneurs should be supervised by the related Department of Labor to provide protection for the parties to the implementation of good legal system functions in the form of legal rules, the role of legal apparatus in applying the law in society and culture of society, especially workers and entrepreneurs in creating the Industrial relations Pancasila.

Keywords: Labor Unions, Joint Employment Agreements, Ideal Working Relationships

ABSTRAK

Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan untuk membantu pekerja mengaspirasikan kebutuhannya untuk disampaikan kepada pengusaha, agar hak dan kewajiban pekerja dapat dilindungi sesuai ketentuan undang-undang dan bahkan lebih dari aturan perundang-undangan yang ada. Berdasarkan data yang dikumpul bahwa penelitian ini menjelaskan pembentukan perjanjian kerja bersama diatur di dalam pasal 22 PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011 yang berbunyi "PKB dibuat serikat pekerja dengan pengusaha, Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB). PKB yang dibuat dengan pekerja dan pengusaha hendaknya harus diawasi oleh Dinas TenagaKerja terkait untuk memberikan perlindungan bagi para pihak agar terlaksananya fungsi sistem hukum yang baik berupa aturan hukum, peranan aparatur hukum dalam menerapkan hukum di masyarakat dan budaya masyarakat khususnya pekerja dan pengusaha dalam menciptakan Hubungan Industrial Pancasila.

Kata Kunci : Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Hubungan Kerja Ideal

* Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

** Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

A. Pendahuluan

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan yang terbangun atas dasar Pancasila antara pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang ideal untuk mewujudkan kesejahteraan antara pekerja dengan pengusaha dan pemerintah sebagai pengawas, pembina dan mengatur hubungan kerja antara para pihak untuk mencapai keadilan kerja sebagaimana yang dicita-citakan dalam pembentukan negara Indonesia.

Dalam melaksanakan hak dan kewajiban pekerja membutuhkan Serikat Kerja selanjutnya (SP) dalam melindungi hak pekerja dengan pengusaha. Pengaturan Serikat Pekerja / Serikat Buruh di Indonesia diatur di dalam:

1. Undang-undang Dasar Negara RI Th. 1945
2. Piagam PBB tentang Hak asasi manusia pasal 20 (ayat 1) dan pasal 23 (ayat 4)
3. UU No. 18 th. 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Hak berorganisasi dan Berunding bersama
4. KEPRES No. 23 th. 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO NO. 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi
5. KEPMENAKER No. PER-201/MEN/1999 tentang Pendaftaran Serikat Pekerja
6. KEPMENAKER No. PER-16/MEN/2000 tentang tata cara Pendaftaran Serikat Pekerja
7. UU No. 21 th. 2000 tentang Serikat Pekerja (SP)
8. UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan
9. UU No. 2 th. 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
10. Anggaran Dasar/ Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Serikat Pekerja yg bersangkutan.

Di dalam perusahaan dibolehkan membentuk SP minimal 10 orang yang dapat mewakili pekerja membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang memuat tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta serikat pekerja agar memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak atas dasar kesepakatan bersama. Dalam perumusan PKB diperlukan peranan SP untuk memuat hak-hak dan kewajiban dasar sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang dan hak-hak dan kewajiban yang tidak diatur di dalam undang-undang namun memberikan perlindungan bagi pekerja.

Satu perusahaan hanya ada 1 PKB berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan. Dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh) persen dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Apabila di dalam satu perusahaan hanya terdapat satu SP tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan, SP dapat mewakili pekerja dalam perundingan dengan pengusaha, apabila SP yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara.¹

Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja dan pengurus SP bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha. SP mengajukan perundingan untuk pembuatan PKB dengan pengusaha melampaui jangka waktu enam bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula lagi.

Apabila di suatu perusahaan terdapat lebih dari satu SP berhak mewakili pekerja melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut. Apabila ketentuan dimaksud tidak terpenuhi, SP dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan. Apabila persyaratan minimal ini tidak terpenuhi juga, maka membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing SP. Keanggotaan SP itu dibuktikan dengan kartu tanda anggota sebagaimana yang diatur pada pasal 119 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebuah PKB mulai berlaku pada hari penanda tanganan, kecuali ditentukan lain dalam PKB tersebut. PKB ditanda tangani oleh pihak yang membuat PKB selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Masa berlakunya PKB paling lama dua tahun, dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama satu tahun didasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan SP. Perundingan pembuatan PKB proses 3 bulan sebelumnya berakhirnya PKB yang sedang berlakunya. Apabila perundingan tidak

berhasil, PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama satu tahun.²

PKB memuat 1) nama, tempat kedudukan serta alamat SP, 2) nama tempat kedudukan serta alamat perusahaan, 3) nomor serta tanggal pencatatan SP pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, 4) hak dan kewajiban pengusaha, 5) hak dan kewajiban SP serta pekerja, 6) jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB, 7) tanda tangan para pihak pembuat PKB .

Dari beberapa pengaturan tentang PKB dan SP ini perlu kiranya dapat dibahas tentang perumusan PKB dan peranan SP dalam merumuskan PKB yang memberikan perlindungan bagi pekerja dalam membentuk perjanjian kerja yang ideal. Dengan rumusan masalah bagaimana pembentukan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan bagi pekerja, dan peranan Serikat Pekerja dalam membentuk suatu perjanjian kerja bersama sebagai hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan pekerja.

Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan yaitu penelitian yuridis normatif dengan meneliti tentang Peranan Serikat Pekerja dalam membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan pekerja. Pengumpulan data melalui studi pustaka dengan menggunakan bahan hukum primer yang mengkaji tentang pembentukan Perjanjian Kerja Bersama Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menggunakan bahan hukum sekunder artikel, buku yang terkait dengan masalah yang akan diteliti kemudian

Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm 212-213

² *Ibid*, hlm 213-214.

data yang dikumpulkan dan dianalisis dengan analisis dekriptif kualitatif dengan mendeskripsikan secara keseluruhan pembentukan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja.

B. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila dirumuskan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Pekerja, pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan sila-sila Pancasila dan UUD 1945 merupakan kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia. Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja (SP).³ Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan. Pekerja dan SP menjalankan fungsi pekerjaan sesuai dengan kewajibannya menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis.

Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh Pasal 1 Angka 1 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 bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta

melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pengertian Serikat Pekerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 17 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 bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pengertian Serikat Pekerja / Serikat Buruh Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Angka 8 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 bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁴

Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang dibuat oleh SP dan atau beberapa SP yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja pada umumnya. Pembuatan PKB dilandasi dengan itikad baik yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesadaran tanpa ada tekanan dari pihak lain berdasarkan musyawarah mufakat.⁵

³ *Ibid*, hlm 164.

⁴

<http://www.fspbun.org/2013/06/pengertian->

[serikat-pekerja-serikat-buruh/dikutip](#) pada tanggal 9 Maret 2020 pukul 14.00

⁵ *Op.cit*, hlm, 212.

PKB dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia, jika dibuat dalam bahasa asing maka akan diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya.

Pengertian Hubungan Kerja Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakannya sebagai berikut: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah." Bahwa dalam hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja yang ideal artinya bahwa hubungan kerja yang dibuat dalam suatu perjanjian kerja dengan kesepakatan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau perjanjian yang memuat tentang hubungan kerja yang maksimal sesuai dengan kesepakatan para pihak antara pekerja dengan pengusaha.

Pengertian Pekerja menurut ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian dalam bentuk apapun adalah penerimaan imbalan dapat berupa uang maupun bentuk apapun yang bukan uang diterima pekerja yang diberikan pengusaha.

Pengertian pengusaha diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan,

persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Di dalam pengusaha dikenal juga pemberi kerja yakni perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain Pasal 1 angka 4.⁶

C. Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Bagi Pekerja

Pembentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan para pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan dan PKB yang ada di perusahaan. Di dalam perjanjian kerja dikenal dengan PKWT, PKWTT dan PKB. Di dalam tulisan ini membahas tentang PKB yang dibentuk serikat pekerja dengan pengusaha sepakat membuat perjanjian kerja bersama untuk mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang diwakilkan serikat pekerja.

Pembentukan PKB didasarkan pada itikad baik keterbukaan dan kejujuran para pihak suka rela tanpa tekanan membuat perjanjian dengan musyawarah. PKB dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Adanya penerjemah PKB dalam bahasa Indonesia tersumpah dan terjemahan dianggap memenuhi

⁶ Lalu. Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Press, Jakarta, 2000, hlm 46-47.

ketentuan. Apabila PKB dibuat dalam Bahasa Inggris diterjemahkan dalam bahasa asing apabila terdapat penafsiran yang berbeda maka yang digunakan dalam Bahasa Indonesia sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 116 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Materi pekerjaan kerja bersama (PKB) diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mulai dari pasal 116 sampai dengan pasal 135. Kemudian dalam pasal 133 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.16/MEN/XI/2011.

Berdasarkan pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 tahun 2002 jo pasal 1 angka 2 KEMENAKERTRANS NO: PER.16/MEN/XI/2011 perjanjian kerja bersama (PKB) yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Isi perjanjian kerja bersama harus dibuat jelas dan sinkron. Jelas artinya PKB tersebut tidak menimbulkan multitafsir sehingga tidak menimbulkan pertentangan karena penafsirannya. Sinkron berarti baik secara hirarkis maupun secara horizontal tidak terjadi pertentangan. Secara hirarkis PKB harus sesuai dengan peraturan-peraturan di atasnya,

mulai dari UUD 1945, UU No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, PERMANAKER No. 16 tahun 2011 dan perundang-undangan lainnya.

Contoh isi perjanjian kerja bersama antara perusahaan PT. Central Mandiri Cemerlang dengan pimpinan unit kerja logam, elektronik dan mesin (PUK F. SP LEM-SPSI) PT. Central Mandiri Cemerlang. Yang menimbulkan pertentangan karena terjadinya multitafsir:

“Pasal 24 yang berbunyi:”pengusaha mengumumkan cuti bersama dalam satu tahun disetiap awal tahun berdasarkan ketentuan pemerintah dan kebijakan perusahaan, dimana cuti bersama yang ditetapkan tersebut tidak dipotong dari cuti tahunan pekerja”.

Dalam pasal ini serikat pekerja berpendapat bahwa cuti bersama yang diumumkan perusahaan disetiap awal tahun baik berdasarkan ketentuan pemerintahan maupun kebijakan perusahaan tidak dipotong dari cuti tahunan pekerja.

Sementara pengusaha berpendapat bahwa ketetapan pemerintah tentang cuti bersama terdapat dalam SKB 3 menteri yang dikeluarkan setiap tahun, dimana di dalam SKB tersebut pada dictum ke 4 menyebutkan “apabila pengusaha melaksanakan cuti bersama tersebut, maka pengusaha dapat memotong dari cuti tahunan pekerjaanya”.

Perbedaan penafsiran ini berakibat terjadinya perselisihan mulai dari tingkat bipartite, tripartite sampai dengan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri medan karena pengusaha bersikeras memotong cuti tahunan pekerjaanya karena pelaksanaan cuti bersama tsb, padahal berdasarkan kebiasaan yang dilakukan sebelum adanya PKB, cuti bersama yang diumumkan pengusaha berdasarkan ketetapan pemerintah

dalam SKB 3 menteri tidak dipotong dari cuti tahunan pekerja.

Kemudian hal-hal lain yang perlu diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) adalah “penggunaan kata dan istilah”. Tim perundingan dari serikat pekerja harus lihai dan cedrmat dalam menggunkan kata-kata dan istilah. Jangan sampai terjebak yang berakibat merugikan serikat pekerja dan seluruh anggotanya. Jika kurang faham terhadap suatu kata atau istilah harus dikembalikan kedalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) karena apabila salah dalam penggunaan suatu kata maka dapat mengakibatkan perubahan makna terhadap isi pasal PKB tsb.

Beberapa contoh penggunaan kata dan istilah dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Centarl Mandiri Cemerlang dengan PUK F. SP LEM-SPSI PT. Central Mandiri Cemerlang yang mengakibatkan perselisihan:

1. Pada pasal 48 ayat 2 poin F yang berbunyi “Melalaikan kewajibannya secara serampangan”. Pada waktu pembahasan pembuatan PKB kata serampangan dimaknai sebagai “semau-maunya” ternyata kata serampangan menurut KBBI dapat juga diartikan seenaknya saja, asal-asal saja, membabi buta, tanpa ada perhitungan, sewenang-wenang. Dan hal inilah yang dipergunakan pengusaha untuk memilih makna yang lebih luas dari kata “serampangan” untuk dapat memberikan sanksi kepada pekerja.
2. Pada pasal 53 ayat 3 yang berbunyi “Bagi pekerja yang beum berusia 56 tahun akan tetapi sudah mencapai usia 40 tahun atau lebih. Dapat dipensiunkan oleh pengusaha, apabila pekerja tersebut mengajukan permohonan untuk pensiun dan akan diberikan haknya sesuai dengan pasal 167 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”. Pada waktu pembahasan pembuatan PKB

pengusaha ingin menghhilangkan kata “atau lebih”. Kalau hal ini terjadi maka pensiun untuk usia 40 tahun hanya dapat dilakukan pada saat pekerja pas berusia 40 tahun (pada saat ulang tahun yang ke-40 tahun) lebih dari itu berarti dapat lagi mengajukan permohonan pensiun.

D. Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Suatu Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Antara Pengusaha Dengan Pekerja

Peranan Serikat Pekerja dalam membentuk suatu perjanjian kerja bersama sebagai hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan pekerja secara normatif peranan serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) diatur dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB), kemudian dalam PERMEN No. 16 tahun 2011 pada pasal 22 serikat pekerja melakukan penandatanganan perjanjian kerja bersama (PKB).

Selanjutnya dijelaskan dalam PERMEN No. 16 tahun 2011, salah satu peran serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah sebagai pihak yang mengajukan permintaan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB). Yang terdapat pada pasal 15 yang berbunyi: “pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh; dan

- b. Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.”

Dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB), peranan serikat pekerja/serikat buruh sangatlah penting, perjanjian kerja bersama (PKB) erat kaitannya dengan kesejahteraan pekerja/buruh dimasa yang akan datang, karena dalam pembuatan kerja bersama (PKB) pekerja/buruh dapat melakukan tawar menawar dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan juga fasilitas-fasilitas lainnya.

Baik atau tidaknya suatu perjanjian kerja bersama sangat ditentukan dalam proses pembuatannya, oleh karena itu kecakapan, pengetahuan, wawasan daripada tim perunding sangatlah menentukan terutama dari pihak serikat pekerja/serikat buruh. Tim perundingan harus bisa memperjuangkan hal-hal yang dibutuhkan atau ingin dicapai dalam perundingan.

Serikat pekerja sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) harus mempersiapkan konsep perjanjian kerja bersama (PKB) dengan sebaik mungkin karena sangat kecil kemungkinan jika pihak perusahaan menerima konsep PKB yang diajukan oleh serikat pekerja, perusahaan nantinya juga akan membuat konsep PKB versi pengusaha yang tentunya lebih berpihak kepada pengusaha. Kedua konsep PKB inilah yang nantinya akan dirundingkan untuk memperoleh suatu perjanjian kerja bersama (PKB) yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Didalam perundingan pembuatan PKB tentulah terjadi negoisasi yang rumit dan tarik ulur yang panjang karena ada faktor kepentingan dari kedua belah pihak

yang saling bertentangan. Kepentingan pengusaha adalah bagaimana memajukan perusahaan dengan melakukan prinsip ekonomi yaitu mengeluarkan modal sekecil-kecilnya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan cara misalnya pemberian upah murah, jam kerja yang berlebih dari ketentuan Undang-Undang tidak mengikutkan pekerja dalam program jaminan sosila tenaga kerja, tidak memberikan cuti tahunan, tidak membayar upah lembur, dan ketentuan yang memberikan perlindungan kepada pekerja yang belum diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Sementara

kepentingan pekerja adalah mendapatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak dari hasil kerjanya, tidak hanya dalam bentuk upah pokok akan tetapi dapat ditambahkan dalam bentuk bonus akhir tahun, insentif kehadiran, insentif kerajinan, uang makan, upah berkala dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Peranan serikat pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) yang terakhir adalah sebagai pihak yang menanda tangani draft perjanjian kerja bersama yang telah disepakati. Penanda tangan ini merupakan salah satu syarat minimal sebuah PKB sebagaimana diatur dalam pasal 22 PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011 yang berbunyi : “PKB sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh paada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota
- d. Hak dan kewajiban pengusaha
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh

- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB
- g. Tanda tangan para pihak pembuat PKB”.

Dalam proses pembentukan PKB sebagaimana yang diatur di dalam Permenakertrans No. 16 tahun 2011 bahwa SP sangat berperan aktif dalam merumuskan PKB dengan memuat tentang pertanggungjawaban SP. Peranan SP juga dibuktikan dengan keterlibatan dari SP memuat tentang para pihak yang bertanggung jawab dalam perumusan PKB. Didalam perundingan pembuatan PKB tentulah terjadi negoisasi yang rumit dan tarik ulur yang panjang karena ada faktor kepentingan dari kedua belah pihak yang saling bertentangan. Kepentingan pengusaha adalah bagaimana memajukan perusahaan dengan melakukan prinsip ekonomi yaitu mengeluarkan modal sekecil-kecilnya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan cara misalnya pemberian upah murah, jam kerja yang berlebih dari ketentuan Undang-Undang tidak mengikutkan pekerja dalam program jaminan sosila tenaga kerja, tidak memberikan cuti tahunan, tidak membayar upah lembur dan ketentuan yang memberikan perlindungan kepada pekerja. Peranan ini diharapkan terus dapat diberikan oleh SP dengan tetap memperhatikan kondisi perusahaan dan menjamin terlaksananya produktivitas kerja yang memberikan keuntungan bagi perusahaan berdampak pada kesejahteraan bagi pekerja dengan

terwujudnya PKB sebagai bagian dari Hubungan Industrial Pancasila Ideal sebagaimana yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UUD 1945.

E. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa pembentukan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan bagi pekerja telah diatur di dalam pasal 22 PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011 yang berbunyi “PKB dibuat serikat pekerja dengan pengusaha, Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB), materi pekerjaan kerja bersama (PKB) diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mulai dari pasal 116 sampai dengan pasal 135.
2. Bahwa peranan Serikat Pekerja dalam membentuk suatu perjanjian kerja bersama sebagai hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagai bentuk kebebasan hak asasi manusia menyampaikan pendapat dalam bekerja sebagaimana yang dilindungi UUD 1945, Bahwa SP sangat berperan aktif menciptakan hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan memperhatikan hak-hak pengusaha memperoleh hasil kerja yang produktif dalam menghasilkan keuntungan perusahaan yang berdampak pada kesejahteraan pekerja di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku.

- Husni. Lalu, 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Press, Jakarta.
Syamsuddin. Mohd Syaufii, 2003, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.
Syamsuddin. Mohd Syaufii, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945
Piagam PBB tentang Hak Asasi Manusia Pasal 20 (ayat 1) dan Pasal 23 (ayat 4)
Undang-Undang No. 18 Tahun. 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama
Undang-Undang No. 21 Tahun. 2000 tentang Serikat Pekerja (SP)
Undang-Undang No. 13 Tahun. 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang No. 2 Tahun. 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
KEPRES No. 23 Tahun. 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO NO. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi
KEPMENAKER No. PER-201/MEN/1999 tentang Pendaftaran Serikat Pekerja
KEPMENAKER No. PER-16/MEN/2000 tentang tata Cara Pendaftaran Serikat Pekerja

C. Sumber Lainnya

- <http://www.fspbun.org/2013/06/pengertian-serikat-pekerja-serikat-buruh/dikutip> pada tanggal 9 Maret 2020 pukul 14.00