

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI PEMENUHAN HAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI PT A

Ayu Ratna Sari

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
ayuratna.20052@mhs.unesa.ac.id

Irfa Ronaboyd

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
irfaronaboyd@unesa.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas tentang Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Pemenuhan Hak. Serta terkait Faktor Penghambat Bagi Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagai pemenuhan hak di PT A. Serta untuk mengetahui faktor-faktor penghambat bagi serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di PT A. Metode penelitian dalam artikel ini termasuk dalam jenis penulisan hukum empiris dan menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Hasil penelitian dalam artikel ini ialah ,Fungsi Serikat Pekerja sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan, yang pertama menampung dan menyalurkan aspirasi terkait hak dan kepentingan anggotanya. Kedua, melakukan perundingan dengan Perusahaan terkait perumusan Perjanjian Kerja Bersama. Faktor penghambat dalam pembuatan perjanjian kerja Bersama dapat dikategorikan dalam 2 (dua) faktor. Faktor penghambat internal dan faktor penghambat eksternal.

Kata Kunci : Faktor Penghambat, Peran Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama.

Abstract

This article discusses the role of Labor Union in making Collective Work Agreements as a fulfillment of rights. As well as related inhibiting factors for Labor Unions in making Collective Labor Agreements. This research aims to determine the role of Labor Union in making Collective Labor Agreements as a fulfillment of rights at PT A. As well as to find out the inhibiting factors for Labor Union in making Collective Labor Agreements at PT A. The research method in this article is included in the type of empirical legal writing and using descriptive qualitative research. The results of the research in this thesis are, the function of the Labor Union as a party in making a Collective Labor Agreement in the Company, which is the first to accommodate and channel aspirations regarding the rights and interests of its members. Second, carry out negotiations with the Company regarding the formulation of a Collective Labor Agreement. The inhibiting factors in making a Collective Labor Agreement can be categorized into 2 (two) factors. Internal inhibiting factors and external inhibiting factors.

Key Word: Collective Labor Agreements, Inhibiting Factors, The Role of Labor Unions.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pemerintah Indonesia telah mengesahkan berbagai undang-undang yang menjadi landasan bagi ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Pembangunan ketenagakerjaan diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi. Dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja

sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Sumakul, Voges, and Mokoginta 2016) Salah satu sarana dalam mewujudkan amanat serta tujuan dalam UU Ketenagakerjaan ialah eksistensi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial. Demi mewujudkan fungsi hubungan industrial tersebut maka dibentuklah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU Serikat Pekerja). Pada bagian umum

penjelasan dalam UU Serikat Pekerja, menyatakan bahwa pekerja dan buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keberpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggung jawab. Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, juga mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit. Definisi serikat pekerja / serikat buruh dalam Pasal 1 angka 1 UU Serikat Pekerja ialah : “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”. Pada hakikatnya serikat pekerja atau serikat buruh adalah suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai dan memperbaiki kepentingan utama dari serikat pekerja, ialah kepentingan ekonomis (kesejahteraan) yang menyangkut perbaikan upah, jam kerja, dan kondisi kerja sebagai tuntutan yang terpenting (Yunus and Titien Sukartini 2013). Untuk memenuhi kepentingan ekonomis (kesejahteraan) bagi serikat pekerja, maka perlu adanya pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang juga merupakan salah satu fungsi dari serikat pekerja.

PT A merupakan perusahaan yang berada di wilayah Surabaya dan bergerak di bidang konstruksi bangunan pelabuhan dan dermaga, pengerukan, dan penyiapan lahan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan melaksanakan kegiatan utama yaitu Jasa pengerukan, Jasa pemeliharaan kedalaman alur, Pengembangan dan pengelolaan alur pelayaran serta Jasa Reklamasi. Dengan bentuk pekerjaan dan jasa yang disediakan, PT A memiliki jumlah tenaga kerja kurang lebih 30 pekerja. Meskipun demikian, perlindungan terhadap hak-hak kesejahteraan pekerja harus dikawal dan direalisasikan dengan pembentukan organisasi buruh atau serikat pekerja. Di PT A telah dibentuk serikat pekerja pada tahun 2022 dan telah dicatatkan, dibuktikan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Meskipun telah dicatatkan,

Serikat Pekerja PT A belum segera membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana disebutkan dalam Pasal 4 UU Serikat Pekerja yang merupakan fungsi dan juga hak dari serikat pekerja untuk membuat perjanjian kerja bersama sebagai sarana memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Berdasarkan kasus di atas maka penulis tertarik untuk menganalisa bagaimana peranan serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di PT A serta faktor penghambat bagi serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagai pemenuhan hak di PT A ?
2. Apa faktor-faktor penghambat bagi serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di PT A?

METODE

Jenis penulisan ini termasuk dalam jenis penulisan hukum empiris atau penulisan hukum sosiologis yang mengkaji mengenai penerapan hukum yang ada dalam masyarakat. Penulisan hukum empiris bertitik dari data primer/dasar, yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan penulisan di lapangan yang dilakukan melalui pengamatan (observasi), wawancara, ataupun penyebaran kuesioner (Efendi and Ibrahim 2016). Penelitian ini juga menggunakan hasil dari wawancara serta perilaku masyarakat yang dilakukan secara langsung atau observasi. Penelitian ini menganalisis Peranan Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Pemenuhan Hak Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Menurut Kusumastuti and Khoiron (2019), Berkaitan dengan jenis penelitian yang digunakan yakni “penelitian hukum empiris” maka penulisan artikel ini dijalankan dengan menggunakan Pendekatan Kualitatif. Pendekatan Kualitatif merupakan metode yang meliputi analisis dan pemahaman mengenai perilaku dan proses sosial masyarakat yang spesifik dan teratur. Pendekatan kualitatif untuk penulisan berkaitan dengan penilaian subyektif dari sikap, pendapat dan perilaku. Sehingga penulisan dengan pendekatan kualitatif sangat membantu penulis dalam memperoleh data-data di lapangan secara mendalam

Penelitian ini dilakukan di PT A. Lokasi ini dipilih karena PT A telah membentuk Serikat Pekerja, namun belum membuat Perjanjian Kerja Bersama. Peneliti menggunakan data primer yang didapatkan melalui

wawancara, observasi, dokumentasi. Sementara itu, data sekunder yang digunakan berupa bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan pendukung penelitian; bahan hukum sekunder yang berasal dari buku dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dikaji; dan bahan hukum tersier berupa kamus bahasa Indonesia. Subjek penelitian ini yaitu Pekerja dan Para Pengurus Serikat Pekerja PT A. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pengamatan, penelitian lapangan berupa wawancara dan observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Wawancara Dengan Ketua Serikat Pekerja PT A

Untuk mendapatkan hasil dari permasalahan mengenai Peranan Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Pemenuhan Hak Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh Di PT A. Wawancara dengan ketua serikat pekerja di PT A mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pada saat awal perusahaan didirikan, jumlah pegawai PT A masih sedikit dan berfokus untuk mengembangkan Perusahaan dan menjalankan perekonomian Perusahaan. Hal tersebut membuat pembentukan serikat pekerja pada saat itu belum terpikirkan oleh para pegawai.
2. Ketua serikat pekerja PT A mengatakan beliau mulai bekerja di PT A pada tahun 2019, yang menurutnya pada tahun 2019 hingga tahun 2021 PT A sedang menjalankan banyak proyek yang bersamaan dengan adanya pandemi Covid-19. Sehingga motivasi para pegawai mengenai pembentukan serikat pekerja masih belum muncul.
3. Pada bulan Juli tahun 2022 dimulai adanya perundingan terkait pembentukan serikat pekerja PT A. Dimulai dengan dibentuknya tim kecil yang beranggotakan 3 orang untuk persiapan pembentukan Serikat Pekerja PT A.
4. PT A melaksanakan pemilihan pengurus Serikat Pekerja PT A seperti ketua, wakil, sekretaris, dan bendahara dengan cara musyawarah. Oleh sebab tidak menemukan kata mufakat sehingga dilakukan voting.
5. Pembuatan AD-ART Serikat Pekerja PT A pada bulan Oktober tahun 2022.
6. Melakukan pencatatan serikat pekerja di bulan April tahun 2023.
7. Pada bulan Oktober 2023 telah dilakukan pemberitahuan ke pihak manajemen. Langkah

selanjutnya, yaitu pembentukan keanggotaan serikat pekerja PT A dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

8. Pembentukan anggota dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama masih belum dilakukan. Hal ini karena kurangnya motivasi dari para pekerja di PT A. Ditambah lagi banyaknya proyek yang sedang dijalankan oleh para pegawai sehingga semakin mengulur waktu penyelesaian hal-hal terkait serikat pekerja PT A.
9. Menurut ketua Serikat Pekerja PT A, pembentukan serikat pekerja di PT A bukan murni inisiatif dari para pegawainya, melainkan atas dasar inisiatif dari pihak manajemen (tim kecil). Hal ini dilakukan karena Perusahaan akan melakukan merger. Dapat ditarik kesimpulan, serikat pekerja dibentuk atas dasar formalitas. Maka wajar jika para pegawai di PT A tidak terlalu aktif dalam penyempurnaan Serikat Pekerja PT A.
10. Sebelumnya sempat terjadi permasalahan di perusahaan. Dengan belum adanya serikat pekerja maka penyelesaian permasalahan yang terjadi di perusahaan ditangani oleh manajer SDM dan Umum, dan seluruhnya dapat terselesaikan dengan baik

2. Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Pemenuhan Hak di PT A

a. Peran Serikat Pekerja

Peran serikat pekerja dapat dilihat dalam Pasal 4 ayat (1) UU Serikat Pekerja disebutkan :

”Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.” Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, berarti bahwa serikat pekerja berada di pihak pekerja dan mewakili pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Sedangkan, tujuan meningkatkan kesejahteraan ialah serikat pekerja berperan memperjuangkan kepentingan ekonomis (kesejahteraan) yang menyangkut perbaikan upah, jam kerja, dan kondisi kerja sebagai tuntutan yang terpenting bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Kemudian dalam Pasal 4 ayat (2) UU Serikat Pekerja :

“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 sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di Perusahaan.

Namun, dalam implementasinya Serikat Pekerja di PT A belum menjalankan fungsinya dengan maksimal sesuai dengan yang tercantum dalam UU Serikat Pekerja. Menurut informasi yang didapat pada saat wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja PT A, pembentukan Serikat Pekerja di PT A hanya sebagai formalitas. Selain itu, pembentukannya sendiri bukanlah murni atas dasar inisiatif dari para pegawai, tetapi juga ada campur tangan dari pihak manajemen (Perusahaan). Padahal dalam Pasal 9 UU Serikat Pekerja disebutkan

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun.”

Hal ini tidak sesuai dengan salah satu sifat dari Serikat Pekerja yaitu “Mandiri”. Dalam Pasal 3 Penjelasan UU Serikat Pekerja, Sifat Mandiri memiliki makna, bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Sifat Mandiri tersebut tidak dapat terpenuhi karena dalam pembentukan hingga proses berjalannya Serikat Pekerja di PT A nantinya akan bergantung pada Perusahaan. Selain itu, juga mengakibatkan kurangnya motivasi pada pengurus Serikat Pekerja untuk segera menyempurnakan serikat pekerja di PT A.

Dengan kurangnya motivasi dari Serikat Pekerja, maka peran dari Serikat Pekerja yang sesuai dengan Pasal 4 ayat (2) UU Serikat Pekerja, yaitu sebagai pihak dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama, sebagai perwakilan pekerja dalam hubungan kerja, sebagai penyalur aspirasi memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, tidak dapat terpenuhi dengan baik. Selain itu, hak dan kewajiban yang dimiliki oleh Serikat Pekerja, yaitu sebagai wakil bagi para pekerja, melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak, memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, juga

tidak dapat terpenuhi sepenuhnya oleh Serikat Pekerja di PT A.

Dengan tidak terpenuhinya peran serta hak dan kewajiban yang dimiliki Serikat Pekerja di PT A, maka hal tersebut juga berpengaruh dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, yang merupakan komponen penting bagi jalannya hubungan kerja di PT A antara pekerja dan pengusaha. Sebab peran serikat pekerja sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama juga tidak dapat terlaksana di PT A.

Implikasi dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban Serikat Pekerja, dan tidak adanya sifat Mandiri pada Serikat Pekerja dapat berdampak pada proses penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja di Perusahaan. Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam hubungan kerja akan timbul perselisihan. Peran Serikat Pekerja sebagai pihak yang mewakili pekerja dalam sebuah perselisihan kerja seharusnya dapat terwujud. Keberpihakan serikat pekerja pada pekerja terdapat dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b UU Serikat Pekerja yaitu serikat pekerja mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Selanjutnya, dalam Pasal 27 UU Serikat Pekerja menyebutkan “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban :

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Apabila melihat Serikat Pekerja di PT A yang dibentuk dengan campur tangan dari pihak Perusahaan, dikhawatirkan peran serikat pekerja sebagai pihak dalam penyelesaian hubungan industrial tidak akan terlaksana dengan maksimal. Nantinya jika terdapat perselisihan hubungan kerja di PT A, tidak ada keberpihakan serikat pekerja pada pekerja sebagai pihak yang melindungi atau membela pekerja karena penyelesaian perselisihan hanya bertumpu pada keputusan pihak Perusahaan.

Selain itu, dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya UU Serikat Pekerja, tidak tercantum atau dijelaskan adanya konsekuensi bagi serikat pekerja yang tidak menjalankan peran dan fungsinya sesuai amanat dalam peraturan perundang-undangan. Dengan tidak adanya konsekuensi atau sanksi bagi serikat pekerja yang tidak menjalankan peran dan tujuannya, hal ini menyebabkan Serikat Pekerja di PT A merasa tidak memiliki tanggung jawab untuk menjalankan peran dan fungsinya sesuai peraturan perundang-undangan, dan hanya berjalan sebagaimana alur yang dibuat oleh Perusahaan.

b. Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Pemenuhan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 1 angka 2 PERMEN Ketenaker N0. 28/2014, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama dapat menjadi dasar dari adanya Perjanjian Kerja yang bersifat individu. Dalam pembuatan perjanjian kerja harus mengacu atau berpedoman pada PKB maka perjanjian kerja harus menjabarkan isi dari PKB. Ketentuan yang terdapat dalam PKB secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja individu yang akan dibuat (Husni 2007).

Saat ini, di PT A hal terkait hak dan kewajiban pekerja masih diatur dalam Peraturan Perusahaan. Selain dalam Peraturan Perusahaan, hak dan kewajiban yang dimiliki pekerja juga disebutkan dalam Perjanjian Kerja yang bersifat individu. Hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja disebutkan dalam Peraturan Perusahaan, yang kemudian dijabarkan lebih rinci dalam Perjanjian Kerja.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian Kerja dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pada Pasal 56 ayat (1) UU Cipta Kerja disebutkan “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Selanjutnya pada Pasal 56 ayat (2) UU Cipta Kerja menyebutkan : “Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.”

Dalam proses observasi yang dilakukan, penulis memperoleh dan menggunakan salah satu perjanjian milik pegawai PKWT di PT A. Dengan adanya PKWT tersebut, dapat dilakukan analisis untuk mengetahui bahwa, dengan belum adanya Perjanjian Kerja Bersama di PT A, perjanjian kerja individu telah mencukupi hak dari para pekerja di PT A, atau justru terdapat hak yang tidak terpenuhi oleh Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perbandingan tersebut dapat dilihat dalam Tabel 1.

Table 1. Perbandingan Hak dalam PKWT PT A dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

No	Hak Pekerja Dalam UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan	Hak Pekerja Dalam Pkwt Milik Pt A	Kesesuaian
1.	Pasal 11 UU Ketenagakerjaan “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”	Dalam PKWT milik PT A sebagaimana terlampir, tidak menerangkan mengenai pelatihan kerja yang di dapatkan oleh pegawai PKWT, yang merupakan hak tenaga kerja.	Tidak Sesuai
2.	Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) Keselamatan dan kesehatan kerja; b) Moral dan kesusilaan; dan c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”	Keselamatan dan Kesehatan kerja diatur dalam PKWT sebagaimana terlampir dalam Pasal 6 Tentang Perlengkapan dan Perlindungan Kerja. Selain itu, juga diatur dalam Pasal 7 Tentang Sakit dan Kecelakaan, bahwa pekerja di daftarkan oleh Perusahaan dalam BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.	Sesuai
3.	Pasal 88 UU Cipta Kerja “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”	Terkait penghasilan telah diatur pada Pasal 5 tentang Upah dan tunjangan dalam PKWT PT A. Serta, telah disesuaikan dengan Upah Minimum Kerja (UMK) berdasarkan Keputusan Gubernur yang berlaku. Namun, terkait upah yang diberikan untuk pekerjaan diluar tugas utama tidak diatur dalam PKWT	Tidak Sesuai
4.	Pasal 99 ayat (1) UU Cipta Kerja “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”	Telah diatur pada Pasal 7 tentang Sakit dan Kecelakaan dalam PKWT sebagaimana terlampir. Namun, tidak menyebutkan bahwa keluarga dari pekerja juga daftarkan.	Tidak Sesuai

No	Hak Pekerja Dalam UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan	Hak Pekerja Dalam Pkwt Milik Pt A	Kesesuaian
5.	Pasal 104 ayat (1) UU Cipta Kerja “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”	Hal Terkait keanggotaan Serikat Pekerja bagi pegawai di PT A Tidak diatur dalam PKWT PT A, maupun Peraturan Perusahaan.	Tidak Sesuai
6.	Pasal 137 UU Cipta Kerja “mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai dengan gagalnya perundingan”	Dalam Pasal 12 PKWT terlampir disebutkan bahwa PT A dapat mengakhiri Perjanjian Kerja ini secara langsung tanpa memerlukan surat peringatan terlebih dahulu apabila pegawai PKWT mengikuti atau melakukan mogok kerja Sehingga Pasal dalam PKWT tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Tidak Sesuai

Dari analisis terhadap PKWT milik PT A dan observasi yang dilakukan di PT A, berdasarkan Peraturan Perundang-undangan, khususnya menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dapat disimpulkan bahwa, hak-hak dari pegawai PKWT di PT A belum sepenuhnya terpenuhi. PKWT PT A yang belum sesuai dengan peraturan perundang undangan, seharusnya dapat disempurnakan dan dilindungi dengan adanya PKB. Maka, peran serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja, dan sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagai pemenuhan hak bagi pekerja di PT A belum dapat dilaksanakan dengan maksimal.

3. Faktor Penghambat Bagi Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di PT A

Keberadaan PKB dapat menjadi pedoman dalam pembuatan Perjanjian Kerja yang substansinya seimbang bagi pekerja dan pengusaha. Selain itu, PKB juga dapat menjadi penyeimbang dari adanya Peraturan Perusahaan. Sebab, PKB merupakan produk hukum yang dibuat

berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Namun, di PT A pembuatan PKB belum dilaksanakan dan tidak disegerakan. Terdapat berbagai faktor penghambat dari pembuatan PKB di PT A.

a. Faktor penghambat internal

1) Faktor Keanggotaan Serikat Pekerja PT A

Keanggotaan Serikat Pekerja di PT A masih terdiri dari Pengurus, yaitu ketua, wakil, sekretaris, dan bendahara yang dipilih melalui voting. Hal ini diperkuat pula dari adanya Berita Acara Pemilihan Pengurus Serikat Pekerja PT A. Kemudian, Pengurus Serikat Pekerja PT A belum membentuk beberapa Seksi dalam Serikat Pekerja PT A sebagaimana disebutkan dalam AD-ART Serikat Pekerja PT A. Hal ini dikarenakan, belum ada pegawai dari PT A yang terdaftar menjadi anggota tetap dan resmi dari Serikat Pekerja PT A, selain dari Pengurus Serikat Pekerja. Sedangkan, dalam Pasal 5 ayat (2) UU Serikat Pekerja disebutkan bahwa : “Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.”

Dengan belum terlaksananya pembentukan keanggotaan dari Serikat Pekerja PT A, selain dari pengurus serikat Pekerja PT A, maka dapat dikatakan bahwa Serikat Pekerja PT A belum terbentuk secara sempurna dan seakan dibentuk hanya untuk formalitas. Dari belum sesuainya pembentukan keanggotaan Serikat Pekerja PT A, terdapat sanksi dari tidak terpenuhinya ketentuan pada Pasal 5 ayat (2) UU Serikat Pekerja. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 42 ayat (1) yang menyebutkan : “Pelanggaran terhadap Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 21 atau Pasal 31 dapat dikenakan sanksi administratif pencabutan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.”

Selanjutnya, pada Pasal 42 ayat (2) UU Serikat Pekerja disebutkan: “Serikat pekerja/serikat buruh yang dicabut nomor bukti pencatatannya kehilangan haknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a, b, dan c sampai dengan waktu serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah memenuhi ketentuan Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 21 atau Pasal 31”.

Hak sebagaimana Pasal 25 ayat (1) huruf a, b, dan c yaitu, membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha; mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;

mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan. Belum terpenuhinya syarat keanggotaan yang dicantumkan dalam Pasal 5 ayat (2) UU Serikat Pekerja, dan terdapat sanksi mengenai hal tersebut sesuai Pasal 42 ayat (1) dan (2) UU Serikat Pekerja, seharusnya hal tersebut dapat menjadi motivasi serta penggerak bagi Pengurus Serikat Pekerja PT A dalam menjalankan peranannya sebagai Pengurus Serikat Pekerja.

Dengan tidak terpenuhinya ketentuan terkait keanggotaan Serikat Pekerja, serta ketentuan terkait Susunan Dewan Pengurus Cabang (DPC), yaitu adanya Ketua Seksi maka hal tersebut dapat menjadi faktor penghambat bagi Serikat Pekerja PT A dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam Perusahaan. Hal ini berkaitan dengan terhambat dan bahkan tidak berjalannya kegiatan dalam Serikat Pekerja PT A. Khususnya juga menghambat tugas dari Serikat Pekerja yaitu sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagai pemenuhan hak di PT A.

2) Faktor Kesadaran Pengurus Serikat Pekerja PT A

Berdasarkan observasi di PT A, Pengurus Serikat Pekerja PT A terlihat lebih memprioritaskan tugas utamanya di bidang masing-masing sebagai pegawai di PT A. Pengurus Serikat Pekerja PT A belum sepenuhnya sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pengurus Serikat Pekerja PT A. Pengurus Serikat Pekerja PT A lebih memilih fokus memenuhi target maupun deadline utama dari pekerjaan mereka, dibandingkan membahas hal terkait serikat pekerja. Pada realitanya, Pengurus Serikat Pekerja PT A maupun para pegawai di PT A pasti akan mendahulukan pekerjaan yang dianggap lebih menghasilkan keuntungan serta mencapai target Perusahaan. Dengan tidak adanya kesadaran dari para Pengurus Serikat Pekerja PT A mengenai tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota serikat pekerja, maka hal ini dapat menjadi faktor penghambat bagi Serikat Pekerja PT A dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam Perusahaan. Sangat disayangkan sebab, kesadaran Pengurus Serikat Pekerja PT A yang masih belum tinggi, dapat menghambat serta tidak berjalannya tugas dari Serikat Pekerja, khususnya sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagai pemenuhan hak.

3) Faktor Pemahaman Anggota Serikat Pekerja

Dari observasi yang dilakukan di PT A, Pengurus Serikat Pekerja PT A dapat dikatakan belum sepenuhnya memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai Serikat Pekerja itu sendiri. Pengurus Serikat Pekerja PT A, belum memahami bagaimana seharusnya serikat pekerja ini berperan di Perusahaan yaitu PT A. Pemahaman disini dapat diartikan bahwa, Pengurus Serikat Pekerja PT A seharusnya paham langkah-langkah yang harus ditempuh dalam menjalankan serikat pekerja, dan melakukan eksekusi sesuai tugasnya sebagaimana tercantum dalam UU Serikat Pekerja maupun AD-ART milik Serikat Pekerja PT A. Mulai dari pembentukan anggota, hingga pada tahap membuat Perjanjian Kerja Bersama di PT A. Namun, pada kenyataannya hal tersebut belum dilaksanakan oleh Pengurus Serikat Pekerja PT A. Belum adanya pemahaman yang dimiliki Pengurus Serikat Pekerja PT A terkait hal-hal yang berhubungan dengan serikat pekerja, dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dari mayoritas pekerja di PT A. Mayoritas pekerja di PT A merupakan pekerja dengan latar belakang pendidikan atau ahli dalam bidang pekerjaan jasa yang dimiliki oleh PT A. Bidang pekerjaan dan jasa yang dimiliki oleh PT A yaitu bidang konstruksi bangunan pelabuhan dan dermaga, pengerukan, dan penyiapan lahan, dengan kegiatan utama yaitu jasa pengerukan, jasa pemeliharaan kedalaman alur pelayaran, pengembangan dan pengelolaan alur pelayaran serta jasa reklamasi.

Dari observasi yang dilakukan, anggota Pengurus Serikat Pekerja di PT A tidak ada yang memiliki latar belakang pendidikan Hukum. Ketua Serikat Pekerja PT A berasal dari divisi Teknik, wakil dan sekretaris Serikat Pekerja PT A berasal dari divisi Komersial, serta Bendahara dari Serikat Pekerja PT A berasal dari pekerja di bidang akuntan perusahaan. Dengan tidak adanya anggota Pengurus Serikat Pekerja PT A yang memiliki latar belakang pendidikan Hukum, atau yang memiliki pemahaman tentang hukum, hal ini dapat menjadi faktor penghambat bagi Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Para Pengurus Serikat Pekerja PT A tidak memiliki pemahaman terkait peran Serikat Pekerja, khususnya mekanisme pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Dapat disimpulkan bahwa, peran Serikat Pekerja PT A sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di PT A belum terwujud. Sebab, Pengurus Serikat Pekerja PT A belum memahami dan mengetahui mekanisme atau peran serikat pekerja di Perusahaan. Khususnya sebagai pihak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Hal tersebut pula yang kemudian menjadi faktor penghambat bagi Serikat Pekerja PT A dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di PT A.

b. Faktor Penghambat Eksternal

1) Faktor Intervensi / Campur Tangan Perusahaan

Dari pembentukan Serikat Pekerja PT A yang dalam proses pembentukannya bukanlah murni atas dasar inisiatif dari para pegawai di PT A. Terdapat campur tangan dari pihak luar (Perusahaan) dari pembentukan Serikat Pekerja PT A. Dengan adanya campur tangan dari pihak luar pekerja, maka dapat dikatakan pembentukan Serikat Pekerja PT A bukanlah dari inisiatif para pekerjanya. Serikat Pekerja PT A yang dibentuk dengan campur tangan pihak luar, membuat berjalannya Serikat Pekerja PT A seolah tidak berjalan secara mandiri.

Karena pembentukannya bukan berdasarkan inisiatif dari para pekerja, maka menjadi wajar apabila Pengurus Serikat Pekerja yang telah dibentuk, menjadi tidak berinisiatif dalam menjalankan tujuan dari Serikat Pekerja di PT A sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maupun sesuai dengan AD-ART. Khususnya dalam hal Pembuatan Perjanjian Bersama, yang menjadi terhambat sebab Serikat Pekerja PT A tidak berjalan secara mandiri dan seakan bergantung pada pihak lain.

2) Faktor Beban Kerja

Dilihat dari jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di PT A, jumlah pegawai di PT A kurang lebih sebanyak 30 orang, jumlah tersebut sudah termasuk jajaran Direksi dan Manajemen. Dengan bentuk pekerjaan dan jasa yang terdapat di PT A tidak sedikit, maka setiap pegawai di PT A memiliki beban kerja lebih atau dapat dikatakan rangkap tugas. Salah satu contoh rangkap tugas ialah yang dilakukan oleh ketua serikat pekerja PT A. Beliau merupakan staf dibagian operasional dan teknik, yang juga merangkap sebagai anggota dari Tim Pengadaan Barang dan Jasa. Dengan rangkap tugas yang dilaksanakan tersebut, tentunya beban kerja yang

diterima oleh Ketua Serikat Pekerja PT A lebih tinggi. Selain itu, juga dituntut untuk membagi peran serta pikiran dalam beberapa bidang. Menjadi wajar apabila hal-hal yang menyangkut kepentingan dari Serikat Pekerja PT A akan dikesampingkan. Hal tersebut juga dialami oleh anggota Pengurus Serikat Pekerja PT A yang lain, serta beberapa pekerja lainnya di PT A.

Dengan jumlah pekerja atau SDM yang minim dan beban kerja yang tinggi, serta mengakibatkan adanya rangkap tugas yang dilakukan oleh para Pengurus Serikat Pekerja PT A sekaligus para pekerja di PT A, maka hal tersebut berpengaruh pada peran serikat pekerja di PT A yang tidak berjalan dengan baik. Peran Serikat Pekerja khususnya sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

3) Faktor Peraturan Perundang-undangan

Dalam berbagai peraturan perundang-undangan seperti UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja, serta peraturan lain seperti UU Serikat Pekerja dan PERMEN Ketenaker No. 28/2014, didalamnya tidak menyebutkan adanya kewajiban terkait pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor tidak disegerakannya pembuatan dari PKB. Pihak pengusaha menjadi tidak terbebani karena harus berunding dengan serikat pekerja, dalam pembuatan PKB. Namun, dari pihak serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja, seolah harus berusaha lebih dalam mewujudkan pembentukan PKB. Selain tidak diwajibkannya pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, dalam peraturan perundang-undangan juga tidak terdapat pasal yang menyebutkan adanya sanksi atau konsekuensi bagi serikat pekerja maupun perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan terkait serikat pekerja. Tidak adanya kewajiban dan konsekuensi bagi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, membuat para anggota Pengurus Serikat Pekerja PT A tidak memiliki kekhawatiran apabila mereka belum sepenuhnya menjalankan peran serikat pekerja dan tidak menjalankan tujuan, tugas, dan fungsinya sebagai anggota serikat pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut dapat menjadi faktor penghambat dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama bagi serikat pekerja dan perusahaan khususnya di PT A.

PENUTUP

Simpulan

1. Fungsi Serikat Pekerja sebagai pihak dalam pembuatan PKB di Perusahaan, yang pertama ialah menampung dan menyalurkan aspirasi terkait hak dan kepentingan anggotanya. Kedua, melakukan perundingan dengan Perusahaan terkait perumusan PKB. Dari kedua fungsi Serikat Pekerja tersebut diatas, kedua fungsi tersebut belum dilaksanakan oleh Serikat Pekerja PT A sehingga peran Serikat Pekerja PT A dalam pembuatan PKB di PT A belum terlaksana secara maksimal.
2. Faktor yang menghambat Serikat Pekerja PT A sebagai pihak dalam pembuatan PKB yaitu : pertama, keanggotaan Serikat Pekerja PT A yang jumlahnya belum sesuai dengan Pasal 5 ayat (2) UU Serikat Pekerja; Kedua, Kesadaran dari Pengurus Serikat Pekerja PT A yang belum tinggi terkait perannya; Ketiga, Pemahaman Pengurus Serikat Pekerja terkait bagaimana seharusnya serikat pekerja ini berperan di Perusahaan; Keempat, terkait pembentukan Serikat Pekerja PT A terdapat campur tangan dari pihak luar (perusahaan) bukan berdasarkan inisiatif dari para pekerja di PT A; Kelima, terdapat rangkap tugas yang dilakukan oleh pegawai PT A termasuk Pengurus Serikat Pekerja PT A; Keenam, tidak adanya kewajiban dan sanksi bagi serikat pekerja maupun perusahaan yang tidak memiliki PKB, maupun tidak melaksanakan pembuatan PKB di perusahaan.

Saran

1. Dalam pembuatan PKB diperlukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia terhadap Serikat Pekerja agar Pengurus Serikat Pekerja dapat menjalankan fungsinya dengan maksimal, dan seyogyanya para pengurus Serikat Pekerja yang mendapat mandat sebagai pengurus adalah orang-orang yang memahami ketenagakerjaan dan hubungan industrial sehingga dapat memperjuangkan dan menjalankan fungsinya secara optimal. Serta lebih meningkatkan komunikasi antara pengurus Serikat Pekerja dengan Manajemen Pengusaha terkait perundingan pembuatan PKB dan juga pelaksanaannya.
2. Pengurus Serikat Pekerja PT A seharusnya menyegerakan hal terkait keanggotaan dalam Serikat Pekerja, dan menyadari peranannya sebagai Pengurus Serikat Pekerja. Pemahaman Peran dari Pengurus Serikat Pekerja PT A dapat dilakukan dengan adanya sosialisasi terkait Serikat Pekerja. Selanjutnya, dalam pembentukan Serikat Pekerja di PT A terdapat

campur tangan dari Perusahaan, maka Perusahaan perlu menginisiasi pembentukan PKB. Selain itu, Perusahaan harus mencukupi SDM di PT A agar tidak ada rangkap tugas, sehingga para pegawai di PT A dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal. Seharusnya, terdapat pengaturan perundang-undangan yang mewajibkan adanya PKB di perusahaan, agar pekerja dan pengusaha dapat berunding terkait perjanjian kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Selanjutnya, pengaturan terkait sanksi apabila serikat pekerja tidak menjalankan perannya dengan baik. 90 Termasuk juga, sanksi apabila terdapat Perusahaan yang tidak memiliki PKB. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah adanya penyalahgunaan wewenang dalam hubungan kerja. Terakhir, optimalisasi dari pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan kegiatannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Efendi, Jonaedi, and Johnny Ibrahim. 2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta. Kencana. Vol. 2. 1st ed. edited by E. Wahyudin. Depok: PRENADAMEDIA GROUP.
- Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. . Vol. 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumastuti, Adi, and Ahmad Mustamil Khoiron. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. . Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Yunus, H. A., and Titien Sukartini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka.

Jurnal :

- Sumakul, Tommy F., Stefan Obadja Voges, and Anjas Pratama Mokoginta. 2016. *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA 1*.

Peraturan Perundang – Undangan :

- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun
2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Peraturan
Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran
Perjanjian Kerja Bersama.

Kamus :

Kamus Besar Bahasa Indonesia