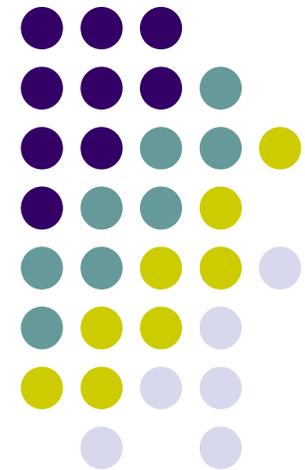


MSDM – Materi 13

Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial



Tujuan Serikat Pekerja (Mondy 2008)

- Menjamin dan meningkatkan standar hidup dan status ekonomi dari para anggotanya.
- Meningkatkan dan menjamin keamanan individual dari ancaman-ancaman dan situasi-situasi yang bisa muncul karena fluktuasi pasar, perubahan teknologi, atau keputusan manajemen.
- Mempengaruhi hubungan kekuasaan dalam sistem sosial dalam cara-cara yang mendukung dan tidak merugikan perkembangan dan tujuan serikat pekerja.

Tujuan Serikat Pekerja (Mondy 2008)

- Memajukan kesejahteraan semua pihak yang bekerja untuk kehidupan, baik itu anggota serikat pekerja atau bukan.
- Menciptakan mekanisme untuk menangkal penggunaan kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik yang subyektif dan sewenang-wenang di tempat kerja.

Mengapa Karyawan Bergabung dengan Serikat Pekerja?

- **Tidak puas pada manajemen dalam hal:**
 - **Kompensasi.**
 - **Keamanan Jabatan**
 - **Sikap manajemen**
- **Mencari saluran sosial**
- **Peluang untuk menjadi pemimpin**
- **Dipaksa rekan kerja**

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Sumber:
 - ❑ UU NO. 13 TAHUN 2003 tentang KETENAGAKERJAAN
 - ❑ UU NO. 2 TAHUN 2004 tentang PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

FUNGSI PEMERINTAH

Menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

FUNGSI SERIKAT BURUH

Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

FUNGSI

ORGANISASI PENGUSAHA

Menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan

SARANA

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Serikat pekerja/serikat buruh
- Organisasi Pengusaha
- Lembaga kerja sama bipatrit
- Lembaga kerja sama tripatrit
- Peraturan Perusahaan
- Perjanjian Kerja Bersama
- Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

PERATURAN PERUSAHAAN

- Adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

PERATURAN 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.

PERATURAN PERUSAHAAN

- Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari **wakil pekerja/buruh** di perusahaan yang bersangkutan.
- Dalam hal di perusahaan telah terbentuk Serikat Pekerja/Buruh maka **wakil pekerja/buruh** adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/buruh, maka **wakil pekerja/buruh** dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan

PERATURAN PERUSAHAAN SEKURANG-KURANGNYA MEMMUAT

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

PERATURAN PERUSAHAAN

- Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir masa berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh

PERATURAN PERUSAHAAN

- Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

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

PERJANJIAN KERJA BERSAMA

- Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan
- Masa berlaku perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh.

PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEKURANG-KURANGNYA MEMMUAT

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

PERJANJIAN KERJA BERSAMA & PERJANJIAN KERJA

- Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama
- Dalam hal perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

PERJANJIAN KERJA BERSAMA & PERATURAN PERUSAHAAN

- Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

PERJANJIAN KERJA BERSAMA

- Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Perselisihan Hubungan Industrial

Adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Penyelesaian Perselisihan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan secara musyawarah dan mufakat

Seandainya penyelesaian ini tidak tercapai, maka penyelesaian dilakukan melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang.

Saat ini sudah terdapat undang-undang yang mengaturnya yakni UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mogok Kerja

- ❑ Adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
- ❑ Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Mogok Kerja

- ❑ Gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.
- ❑ Tertib dan damai berarti tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Mogok Kerja

- Sebelum mogok kerja, sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- Pemberitahuan ini sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. Tempat mogok kerja;
 - c. Alasan dan sebab-sebab mengapa melakukan mogok kerja;
 - d. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris buruh sebagai penanggung jawab kelompok.

Mogok Kerja

Dalam hal tidak ada pemberitahuan sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja, maka dengan alasan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau;
- b. Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Mogok Kerja

Permasalahan mogok kerja harus mendapatkan penyelesaian, sehingga baik sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

Mogok Kerja

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai ketentuan, kepada pengusaha dilarang:

- a. Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau;
- b. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Mogok Kerja

Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Penutupan Perusahaan (lock out)

Adalah tindakan dan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

Namun pengusaha tidak dibenarkan melakukan lock out sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Penutupan Perusahaan (lock out)

Lock out dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Penutupan Perusahaan (lock out)

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum lock out dilaksanakan.

Pemberitahuan tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- a. Waktu (hari, tanggal, jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan;
- b. Alasan dan sebab-sebab melakukan lock out.

Penutupan Perusahaan (lock out)

Namun pemberitahuan tidak diperlukan apabila pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh:

- a. melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
- b. Melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penutupan Perusahaan (lock out)

Sebelum dan selama lock out berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya lock out dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh, lock out dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

□ BIPATRIT

- Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipatrit secara musyawarah untuk mencapai mufakat
- Jangka waktu penyelesaian 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan
- Jika salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak ada kesepakatan maka bipatrit dianggap gagal.

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

□ Gagalnya Bipatrit

- Salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- Instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau memilih arbitrase.

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- ❑ Jika para pihak tidak menetapkan pilihan maka dalam waktu 7 hari kerja instansi tersebut akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (mediasi).
- ❑ Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.



Referensi

- Mondy, R.W., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan Republik Indonesia