

Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Serikat Pekerja/Buruh Dalam Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Suasana Pandemi Covid-19 Ditinjau Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Muhlizar¹, Joharsah² Ipan Suwandi³

Abstract: Workers/laborers and wages in the Manpower Act, in the process workers/labourers are still far from prosperous, so there needs to be legal protection such as a trade/labor union institution within the company. The problems of this research are the authority of trade unions/ laborers in legal protection of workers/ laborers in an atmosphere of the covid-19 pandemic and the barriers of trade unions/ laborers in exercising their authority based on Law Number 13 of 2003. The existence and authority of trade unions/ laborers in supervision and enforcement of labor law aims to provide legal protection, defense of rights and interests, as well as improve proper welfare for workers/laborers and their families. The research method carried out by the researcher is doctrinal law research which is carried out by reviewing and researching library materials with the approach of the Act, the Civil Code, employment law books, books on work agreements, papers, articles, internet news, journals and theses that are relevant to the research. this. The results of this study are the authority of Trade Unions in carrying out supervision and enforcement of labor laws such as: Involved in Establishing Bipartite Cooperation Institutions (LKS Bipartite), Involved in Making Collective Labor Agreements (PKB), Demanding Fair and Decent Wages, Entitled to Get Education and Training, Building Communication and Factors that hinder trade/labor unions in exercising their authority are: Human Resources, Lack of Communication, Lack of Funds, Barriers from companies, and Barriers from the government.

Kata Kunci : Kewenangan Serikat Pekerja/Buruh, Perlindungan Hukum, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Lahirnya Reformasi memberikan harapan besar untuk terjadinya perubahan menuju penyelenggaraan Negara yang lebih demokrasi, transparan dan memiliki akuntabilitas tinggi serta terwujudnya *good governance*. Perubahan Undang Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 28 E ayat (3) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh, Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP/16/MEN/2001 merupakan dasar hukum dalam melaksanakan organisasi serikat pekerja/buruh berdasarkan pada Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menerapkan sistem Hubungan Industrial Pancasila yang harus di pahami secara mendalam substansi dan implikasinya oleh pekerja/buruh dan pengusaha.

¹ Dosen Fakultas Hukum, Universitas Alwashliyah (UNIVA) Medan NIDN : 0111088802

² Dosen Fakultas Teknik, Universitas Alwashliyah (UNIVA) Medan NIDN : 0122068003

³ Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Alwashliyah (UNIVA) Medan NPM : 1602010015

Perjuangan pekerja/buruh di Indonesia selama ini menginginkan agar pekerja/buruh memiliki kekuatan tawar (*bargaining*) yang sejajar dengan pengusaha dan pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh sebagai salah satu unsur utama dari produksi, pengusaha sebagai pemilik modal, pemerintah sebagai pembuatan kebijakan dan pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hubungan ketiga unsur inilah yang disebut Hubungan industrial⁴ yang berazaskan Pancasila, oleh karena itu asas musyawarah mufakat seyogyanya dikedepankan apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Konsep hubungan industrial diharapkan mampu mewujudkan hubungan yang dinamis, harmonis dan berkeadilan, hambatan dan tantangan ketenagakerjaan pada era reformasi diantaranya angkatan kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, pengusaha kurang mau memahami makna hubungan industrial serta rendahnya hukuman pelanggaran yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁵

Kurangnya keterampilan pekerja/buruh dan sikap arogansi, di pihak lain oleh karena itu sering terjadi perselisihan, bahkan juga konflik sosial, menghadapi tantangan tersebut serikat pekerja/buruh dengan berbagai pihak terkait ketenagakerjaan sesuai tingkatan diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan saran terhadap pemerintah daerah untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan.

Salah satu komitmen Bangsa Indonesia terhadap penghormatan dan jaminan perlindungan hak asasi manusia terkandung dalam sila kedua Pancasila, dasar negara dan falsafah hidup bangsa Indonesia, yaitu “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab”. Selanjutnya, sejumlah pasal dalam Undang Undang Dasar 1945 beserta amandemennya secara tegas mengatur jaminan perlindungan hak-hak asasi manusia yang paling utama, yaitu di bidang politik, ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Bahkan ketentuan dalam Undang Undang Dasar 1945 ini dirumuskan tiga tahun sebelum Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa Bangsa (*Universal of Human Rights*) 1948

⁴ Susetawan, 2009, *Konflik Sosial Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Kencana, hal.24

⁵ Undang Undang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 31.

dicetuskan. Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *principle of liberty* (prinsip kebebasan) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang Undang Dasar 1945. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.⁶

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/buruh. Eksistensi serikat pekerja/buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Tujuan dibentuknya serikat pekerja/buruh adalah menyeimbangkan posisi pekerja/buruh dengan pengusahanya. Melalui keterwakilan pekerja/buruh di dalam serikat pekerja/buruh, diharapkan aspirasi pekerja/buruh dapat sampai kepada pengusahanya. Selain itu, melalui wadah serikat pekerja/buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta pekerja/buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Banyak kasus pekerja/buruh yang di PHK oleh perusahaan karena membentuk dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh, dengan berbagai alasan mulai dari perusahaan tidak mengakui serikat pekerja/buruh yang dibentuk oleh para pekerja/buruh, menganggap bahwa serikat pekerja/buruh merupakan ancaman bagi perusahaan karena serikat pekerja/buruh mengkritisi segala kebijakan di perusahaan yang melanggar hukum. Kebebasan pekerja/buruh berserikat seringkali terancam oleh pihak pengusaha, pengusaha menganggap bahwa keberadaan serikat pekerja/buruh hanya sebagai pengganggu jalannya usaha. Bentuk ancaman yang seringkali terjadi adalah gaji yang akan diturunkan, pelayanan kesehatan, perlindungan kerja (K3) yang tidak baik, mutasi kerja hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

Maka dengan ini menjadi permasalahan tulisan ilmiah apakah kewenangan serikat pekerja/buruh dalam upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam pandemi covid-19 yang diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 dan

⁶ Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945, *Sekretariat Jendral MPR –RI*, Pasal 28 D ayat 2, Trinity Cetakan ke 12, hal.16

apakah yang menjadi hambatan serikat pekerja/buruh di dalam menjalankan kewenangannya berdasarkan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisir untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.⁷

Penelitian berasal dari bahasa inggris yaitu *re* dan *search*, artinya mencari kembali. Jadi metode penelitian adalah suatu cara untuk mencari kembali. Untuk mencapai suatu hasil penelitian diperlukan metode atau cara agar masalah atau isu hukum yang akan ditetapkan dapat ditemukan pemecahannya. Penelitian merupakan suatu sarana (ilmiah) bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka metodologi penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Analisa data dilakukan secara kualitatif yang berupa dalam bentuk kata-kata kalimat. Metode analisa data dilakukan dengan menggunakan logika deduktif. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif.

Pembahasan dan Hasil

Pengertian pekerja/buruh menurut Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 3 ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi ini terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, dosen, pedagang, penjahit, dan sebagainya. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan.

⁷ Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung, Alfabeta, hal.279

Istilah pekerja/buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan belanda juga karena peraturan perundang undangan yang lama yaitu Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, telah menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang Undang Nomor 25 Tahun 1999 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh begitu juga dalam Undang Undang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

Setelah indonesia merdeka, tidak lagi dikenal perbedaan antar buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang penyelesaian Perburuhan. Dalam perkembangan hukum perburuhan di indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depertemen Tenaga Kerja) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.⁸Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik pengertian bahwa istilah buruh telah digantikan dengan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian Serikat Pekerja/Buruh terdiri dari dua kata yaitu Serikat dan Pekerja/Buruh. Serikat dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu perkumpulan, perhimpunan dan gabungan. Pekerja/Buruh dalam KBBI yaitu kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat). Dengan demikian, pekerja/buruh dapat diartikan sebagai orang yang melakukan suatu kegiatan dimana kegiatan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengertian Serikat Pekerja/Buruh yaitu Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja/buruh dibentuk berdasarkan kedudukan pekerja/buruh yang lemah sehingga membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Keberadaan serikat pekerja/buruh ialah sebagai penyambung aspirasi pekerja/buruh yang mengalami masalah ataupun ketidakadilan dalam bekerja di perusahaan ataupun diluar perusahaan.

⁸ Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Citra Aditya Bhakti, Hal.39

Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, yang telah telah diratifikasi dan dituangkan dalam Undang Undang No. 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perunding kolektif sukarela.

Pada perjalanannya, memang ditemukan beberapa kondisi yang tidak mudah dalam pelaksanaan Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tersebut. Namun tentunya kesulitan-kesulitan tersebut tidak boleh menyurutkan tekad kita bersama untuk terus menegakkan dan menumbuhkan spirit demokrasi di kalangan pekerja/buruh sebagai instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh masyarakat Indonesia pada umumnya. Serikat Pekerja/Buruh menurut Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh Bab I (satu) berisi definisi umum. Serikat pekerja/buruh ialah organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja/buruh di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Istilah pekerja/buruh, mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain. Serikat harus bersifat tidak terikat, terbuka, independen, demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tujuan dibentuknya serikat ialah untuk melindungi anggotanya dan untuk membela hak dan kepentingan maupun meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya hingga ke tingkat yang wajar. Tujuan ini tidak dapat tercapai apabila perusahaan tempat para pekerja/buruh dipekerjakan tidak produktif. Oleh karenanya, pekerja/buruh yang ingin meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya diharapkan pula menyumbang pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, serikat harus bersifat terbuka dalam menerima anggota dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar aliran politik, agama, etnis atau gender. Serikat pekerja/buruh berfungsi sebagai tempat bagi pekerja/buruh anggota serikat pekerja/buruh untuk berpendapat, memberikan saran dan mengutarakan keinginannya⁹. Selama keinginan dan pendapat itu kiranya masuk akal dan dapat dipenuhi, serikat pekerja/buruh wajib menampungnya untuk dijadikan bahan

⁹ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Ibid*, Hal 60-75.

dalam perundingan pembentuk perjanjian kerja bersama (PKB). Hanya aspirasi-aspirasi yang mewakili kepentingan bersama yang akan diperjuangkan bukan yang mewakili pekerja/buruh secara individu. Fungsi serikat pekerja/buruh yakni:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.
- d. Sebagai penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan kerja.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Sejalan dengan fungsi sejalan dengan tujuan serikat pekerja/buruh sebenarnya masih banyak dipengaruhi oleh pemerintah yakni melalui Undang Undang. Tujuan didirikannya serikat pekerja/buruh diatur secara garis besar namun mencakup segalanya dalam Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 yakni serikat pekerja/buruh bertujuan untuk:

- a. Memberikan perlindungan.
- b. Melakukan pembelaan hak dan kepentingan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya¹⁰.

Secara luas tujuan dari keberadaan serikat pekerja/buruh ialah:

- a. Mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil secara materi dan spiritual, khususnya masyarakat pekerja/buruh berdasarkan Pancasila.
- b. Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja/buruh.
- c. Terlaksananya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- d. Terhimpun dan bersatunya kaum pekerja/buruh di segala kelompok industrial barang dan jasa serta mewujudkan rasa kesetiakawanan dan menumbuh kembangkan solidaritas diantara sesama kaum pekerja/buruh.
- e. Terciptanya perluasan kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan produktivitas.

¹⁰ Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh pasal 4 ayat 1

- f. Terciptanya kehidupan dan penghidupan pekerja/buruh Indonesia yang selaras, serasi dan seimbang menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.
- g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan kondisi serta penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab¹¹.

Virus corona merupakan keluarga besar virus yang umum terdapat pada hewan dan dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Kadang-kadang, orang yang terinfeksi virus ini kemudian dapat menyebarkannya kepada orang lain. Pada manusia beberapa virus corona diketahui telah menyebabkan infeksi pernapasan mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah seperti sindrom pernapasan timur tengah (MERS) dan sindrom pernapasan akut parah (SARS).¹² Virus corona yang paling baru ditemukan telah menyebabkan penyakit virus corona covid-19. Penyakit virus corona (covid-19) ialah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona2 (SARS-CoV-2). Kasus manusia yang pertama covid-19 diidentifikasi di kota wuhan, cina pada desember 2019.¹ KEPPRES nomor 12 tahun 2020 tentang penetapan bencana non alam penyebaran covid-19 yang ditetapkan Presiden Joko Widodo bahwa pandemi corona virus disease 2019 (covid-19) sebagai status bencana nasional.¹³

Karantina dan gangguan terhadap dunia usaha, larangan berpergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya membawa dampak yang bersifat mendadak dan drastis terhadap pekerja/buruh dan perusahaan. Sering kali yang pertama kehilangan pekerjaan ialah mereka yang pekerjaannya sudah rentan seperti pekerja/buruh toko, pramusaji, pekerja dapur, petugas penanganan bagasi dan petugas kebersihan, pekerja informal, yang menyumbang 61% dari tenaga kerja global sangat rentan selama pandemi covid-19 karena mereka harus menghadapi resiko k3 yang lebih tinggi dan kurangnya perlindungan yang memadai. Bekerja dengan tidak adanya perlindungan seperti cuti sakit atau tunjangan pengangguran, membuat para pekerja/buruh ini mungkin perlu memilih

¹¹ Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, Hal.30-45

¹² www.ilo.org-wcms_742959 diakses tanggal 19 oktober 2020 jam 10.30 WIB

¹³ <https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5e957e37d3ef0/alasan-force-majeur-yang-berimplikasi-phk-karyawan/> diakses tanggal 20 oktober 2020 jam 10.10 WIB

antara kesehatan dan pendapatan, yang beresiko terhadap kesehatan mereka, kesehatan orang lain serta kesejahteraan ekonomi mereka.

Kewenangan Serikat Pekerja/Buruh dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan sudah diatur di didalam Undang Undang Ketenagakerjaan jo Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh jo Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam suasana pandemi covid-19 sebagaimana diatur dalam Undang Undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu:

1. Perlindungan terhadap upah
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
3. Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam hubungan industrial di tingkat perusahaan, banyak lembaga yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerja sama. Dua di antaranya yang terpenting ialah membentuk lembaga kerja sama Bipartit (LKS Bipartit) dan membuat perjanjian kerja bersama (PKB) tentunya dengan anggapan di perusahaan telah berdiri serikat pekerja/buruh.¹⁴

Penutup

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ilmiah, penulis menyimpulkan yaitu: Kewenangan Serikat Pekerja/Buruh dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan seperti: Terlibat Dalam Membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) yaitu 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/buruh dalam penetapan kerja, Terlibat Dalam Membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama, Menuntut Pengupahan Yang Adil dan Layak yaitu Pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan, Berhak Mendapatkan Pendidikan dan Latihan yaitu Hubungan industrial tidak saja memerlukan

¹⁴ Abdul Hakim, *Op.Cit*, hal 210-218

perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya, Membangun Komunikasi yaitu 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.

Faktor yang menjadi penghambat serikat pekerja/buruh di dalam menjalankan kewenangannya ialah Faktor Internal dan Faktor Eksternal. Faktor Internal ialah Faktor Sumber Daya Manusia yaitu rendahnya pendidikan dan keterampilan pekerja/buruh membuat posisi tawar menawar pekerja/buruh menjadi lemah. Lemahnya posisi tawar menawar itu membuat perusahaan menetapkan kebijakan yang kurang berpihak kepada pekerja/buruh, Kurangnya Komunikasi yaitu serikat pekerja/buruh sulitnya melakukan pertemuan antara pengurus dengan anggotanya, hal ini disebabkan karena sulitnya ijin dari perusahaan untuk mengadakan pertemuan di jam kerja maka informasi menjadi lambat, Minimnya Dana yaitu Dana yang selama ini terkumpul baru bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan operasional sehari-hari, belum bisa untuk memberikan honor kepada pengurus. Pemberian honor kepada pengurus dapat meningkatkan profesionalitas dalam berorganisasi sehingga pengurus lebih bersemangat untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya. Faktor Eksternal ialah Hambatan dari perusahaan yaitu Pihak manajemen suatu perusahaan terkadang menghambat keberadaan serikat pekerja/buruh di dalam menjalankan kewenangannya, sebab pemegang saham dan pimpinan puncak yang keberatan kalau pekerja/buruh terlalu banyak menuntut hak, Hambatan dari pemerintah yaitu Dengan adanya Undang Undang yang tidak berpihak kepada pekerja/buruh, dapat menyebabkan konflik yang berkepanjangan. Dengan demikian hambatan dari pemerintah menjadi penghambat dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Disarankan kepada setiap perusahaan dan serikat pekerja/buruh harus menjalankan kewajibannya untuk melindungi setiap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk memenuhi hak-hak para pekerja/buruh seperti ikut dalam pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit), Terlibat Dalam Membuat Perjanjian Kerja Bersama, membuat Pengupahan Yang Adil dan Layak, membuat Pendidikan dan pelatihan, serta Membangun Komunikasi yang harmonis. Serikat pekerja/buruh mensosialisasikan peraturan ketetnagakerjaan

kepada pekerja/buruh, membangun hubungan harmonis diantara pekerja/buruh dengan pengurus serikat pekerja/buruh, serta adanya bantuan dana dari pemerintah untuk serikat pekerja/buruh.

Pustaka Acuan

Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Citra Aditya Bhakti

Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Pustaka Yustisial,

Susetiawan, 2009, *Konflik Sosial Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Kencana.

Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung, Alfabeta.

Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945, *Sekretariat Jendral MPR –RI*, Pasal 28 D ayat 2, Trinity Cetakan ke 12.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh

www.ilo.org-wcms_742959 diakses tanggal 19 oktober 2020 jam 10.30 WIB

<https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5e957e37d3ef0/alasan-force-majeur-yang-berimplikasi-phk-karyawan/> diakses tanggal 20 oktober 2020 jam 10.10 WIB