

# Menelaah Kontribusi Serikat Pekerja dalam Menjamin Hak Karyawan Melalui Perjanjian Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Fitri Fatmawati<sup>1\*</sup>, Hari<sup>2</sup>, Ilham<sup>3</sup>, Muhamad Jaenudin<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pamulang PSDKU Kota Serang, Indonesia

\*Corresponding author e-mail: [fitrif053@gmail.com](mailto:fitrif053@gmail.com)

**Abstract** - Labor organizations, commonly known as trade unions, are essentially the primary tool for workers to protect and fight for the normative rights of employees within a company. As regulated by the government in Law No. 21/2000 concerning trade unions; this is a regulation that specifically governs the maximum implementation and function of trade unions, which are open, free, democratic, and responsible for fighting for, defending, and protecting the rights and obligations of their members (workers/laborers). Therefore, the presence of trade unions becomes important as a party that can fight for and guarantee the fulfillment of employee rights. This research aims to examine the contribution of trade unions in ensuring employee rights through employment agreements based on labor law.

**Keywords:** Law No. 21/2000, Labor Law, Trade Unions, Employment Agreement

## Abstrak

Organisasi buruh atau yang biasa dikenal dengan sebutan serikat pekerja pada dasarnya adalah alat utama bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak normatif karyawan pada suatu perusahaan. Sebagaimana yang diatur pemerintah dalam UU No. 21/2000 tentang serikat pekerja/buruh; merupakan peraturan yang secara khusus mengatur bagaimana pelaksanaan dan fungsinya secara maksimal, yang bersifat terbuka, bebas, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela dan serta melindungi hak-hak dan kewajiban anggotanya (pekerja/buruh). Oleh karena itu, kehadiran serikat pekerja menjadi penting sebagai pihak yang dapat memperjuangkan dan menjamin pemenuhan hak karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah kontribusi serikat pekerja dalam menjamin hak karyawan melalui perjanjian kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

**Kata Kunci** : UU No. 21/2000, Hukum Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terpadat di dunia. Khusunya di Pulau Jawa dan Madura, kepadatan penduduk bahkan telah mencapai batas maksimal jika dibandingkan dengan luas wilayahnya. Kondisi tersebut menjadikan Indonesia memiliki sumber tenaga kerja dengan potensi yang sangat besar. Namun demikian, dalam kenyataannya masih terdapat sebagian penduduk yang belum memiliki mata pencarian, sehingga diperlukan upaya untuk menjamin terpenuhinya hak setiap warga negara atas pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja yang selanjutnya mengalami perubahan hingga lahirnya Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupu untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU No. 13/2003), sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU Np. 13/2003).

Dibidang hukum ketenagakerjaan ketika menjalin kerjasama hendaknya diawali dengan membuat suatu perjanjian atau pernyataan yang sah antara satu pihak dengan pihak lainnya. Dengan perjanjian tersebut akan berlaku sebagai Undang Undang bagi pihak-pihak yang ada dalam perjanjian tersebut. Suatu perjanjian hakikatnya adalah suatu persetujuan antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut, yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan, atau tidak melakukan sesuatu. Pasal 1313 KUHPerdata mengatur tentang pengertian, yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya. Manakala dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja nampak ada perbedaannya. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadaka perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja/buruh mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.

Jika ditelusuri lebih dalam pada Pasal 1313 KUHPerdata Nampak bahwa "Perjanjian" yang diungkapkan pada Pasal tersebut mempunyai makna yang dalam dan luas, selain itu juga tidak disebutkan untuk apa perjanjian itu dibuat. Dalam konteks hubungan kerja perjanjian sangatlah penting untuk pemilik dan pelaku usaha serta pekerjanya, oleh karena itu perlu dipahami secara khusus melalui konsep perjanjian kerja. Perjanjian kerja atau Arbeidsovereenkoms hakikatnya adalah suatu perjanjian di bidang pekerjaan.

Dalam perjanjian kerja, biasanya terdapat peranan penting dari sebuah Serikat Pekerja. Terutama dalam menjaga keseimbangan keudukan baik antara pengusaha dan pekerja. 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.

Dalam praktik hubungan kerja, kedudukan pekerja dan pengusaha sering kali tidak berada pada posisi yang seimbang. Meskipun perjanjian kerja telah dibuat berdasarkan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata, kenyataannya pekerja cenderung berada pada posisi yang lebih lemah, terutama dalam proses perundingan isi perjanjian kerja. Kondisi ini menyebabkan hak-hak pekerja berpotensi terabaikan, baik dalam hal upah, jam kerja, maupun perlindungan kerja lainnya.

Sebagai bentuk koreksi atas ketimpangan tersebut, hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan ruang perlindungan melalui keberadaan serikat pekerja. Undang-Undang No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Pasal 1 angka 1 mendefinisikan serikat pekerja sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja.

Secara normatif, serikat pekerja diharapkan dapat menjadi sarana utama bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya secara kolektif, termasuk dalam perumusan dan pelaksanaan perjanjian kerja. Keberadaan serikat pekerja idealnya harus mampu menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha, sehingga tujuan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan dapat terwujud secara efektif.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penulisan yang digunakan oleh penulis 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, meliputi peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain itu penulis juga menggunakan Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, buku Hukum Tenaga Kerja, jurnal ilmiah, dan

literatur yang berkaitan hukum perjanjian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach).

Selain itu, penulis juga melengkapi penelitian ini dengan studi kualitatif yang diperoleh dari beberapa anggota serikat pekerja di salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Tangerang. Data tersebut digunakan untuk memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana peran serikat pekerja dijalankan dalam praktik, khususnya dalam kaitannya dengan perjanjian kerja dan perlindungan hak karyawan. Pengumpulan data dilakukan secara terbatas melalui komunikasi langsung dengan anggota serikat pekerja, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendukung hasil kajian hukum yang telah dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peran strategis dalam mengawal penyusunan perjanjian kerja agar sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan serta asas-asas perjanjian yang adil. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat hambatan seperti lemahnya posisi tawar serikat pekerja dan rendahnya partisipasi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan fungsi serikat pekerja guna meningkatkan perlindungan hak karyawan dalam perjanjian kerja.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Serikat pekerja merupakan organisasi yang memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak dan kepentingan tenaga kerja di lingkungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran dan fungsi serikat pekerja dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, baik dari segi hukum, sosial, maupun ekonomi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur dan observasi terhadap beberapa kasus hubungan industrial di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja berfungsi sebagai perantara antara pekerja dan manajemen, penyedia bantuan hukum, serta pelindung hak-hak normatif pekerja. Namun, efektivitas serikat pekerja masih dipengaruhi oleh faktor internal organisasi serta dukungan regulasi dari pemerintah. Oleh karena itu, penguatan kapasitas serikat pekerja dan kolaborasi yang baik dengan pemangku kepentingan lainnya sangat penting untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil.

Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan pada praktiknya sering menempatkan karyawan pada posisi yang lemah, khususnya dalam proses pembuatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang disusun sepihak berpotensi mengabaikan hak-hak karyawan. Oleh karena itu, kehadiran serikat pekerja menjadi penting sebagai pihak yang dapat memperjuangkan dan menjamin pemenuhan hak karyawan.

#### 1. Perjanjian Kerja

Dalam hubungan kerja, serikat pekerja memiliki kedudukan sebagai wakil dari kepentingan pekerja secara kolektif. Keberadaan serikat pekerja diakui secara hukum melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang memberikan ruang bagi pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya secara bersama-sama. Kedudukan ini menjadi penting karena secara individual pekerja sering berada pada posisi yang lemah dalam berhadapan dengan pengusaha.

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 bertantangan.

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 sosial 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 tanganan 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 pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kotad. Hak dan kewajiban pengusahae. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh

## 2. Peran Strategis Serikat Pekerja

### a. Negosiasi Kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama

Serikat pekerja menjalankan fungsi utama sebagai perwakilan kolektif pekerja dalam negosiasi dengan pihak manajemen perusahaan. Melalui mekanisme Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serikat pekerja menegosiasikan berbagai aspek hubungan kerja seperti pengupahan, jam kerja, tunjangan, jaminan sosial, dan kondisi kerja. Studi kasus pada lima perusahaan manufaktur berskala besar di Jawa Barat menunjukkan bahwa perusahaan dengan kehadiran serikat pekerja yang kuat memiliki tingkat upah 15-20% lebih tinggi dan perlindungan kerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan tanpa serikat pekerja (Suryomenggolo, 2021). Penelitian Juliawan (2020) mengungkapkan bahwa efektivitas negosiasi kolektif sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan kekuatan tawar serikat. Serikat pekerja dengan tingkat keanggotaan tinggi, soliditas internal, dan dukungan federasi nasional terbukti lebih mampu menghasilkan PKB yang berpihak pada kepentingan pekerja. Sebaliknya, serikat pekerja dengan basis anggota lemah dan bergantung pada "patron" dari manajemen cenderung menghasilkan PKB yang minim kemajuan substantif bagi pekerja.

### b. Pengawasan Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan

Serikat pekerja berperan sebagai "watchdog" yang mengawasi penerapan peraturan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan. Fungsi pengawasan ini menjadi signifikan mengingat terbatasnya jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan pemerintah. Data Kementerian Ketenagakerjaan (2022) menunjukkan rasio pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan di Indonesia hanya 1:1.800, jauh di bawah standar ILO sebesar 1:40. Studi yang dilakukan oleh Mufakhir (2022) di kawasan industri Bekasi mendokumentasikan bahwa serikat pekerja aktif melaporkan pelanggaran seperti pembayaran upah di bawah upah minimum, ketidakpatuhan terhadap norma keselamatan kerja, dan praktik outsourcing yang menyimpang dari ketentuan. Melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, serikat pekerja juga terlibat dalam mekanisme pengawasan partisipatif yang memungkinkan deteksi dini pelanggaran norma ketenagakerjaan.

### c. Advokasi dan Penyelesaian Perselisihan Industrial

Dalam konteks hubungan industrial yang seringkali tidak seimbang, serikat pekerja menjalankan fungsi advokasi untuk membela kepentingan anggota yang mengalami perselisihan dengan pihak perusahaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengakui peran formal serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan baik melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial. Penelitian Hermawan (2021) terhadap 120 kasus perselisihan hubungan industrial di DKI Jakarta menunjukkan bahwa pekerja yang diwakili oleh serikat memiliki tingkat keberhasilan 65% dalam mencapai kesepakatan yang menguntungkan, sementara pekerja tanpa perwakilan serikat hanya mencapai tingkat keberhasilan 27%. Kehadiran serikat pekerja menyeimbangkan asimetri informasi dan kekuasaan antara pekerja individual dengan perusahaan.

d. Pemberdayaan dan Edukasi Pekerja

Serikat pekerja menjalankan fungsi pemberdayaan dan edukasi bagi anggotanya melalui berbagai program peningkatan kapasitas. Program-program ini mencakup pendidikan hak-hak normatif ketenagakerjaan, pengembangan keterampilan teknis dan vokasional, serta literasi ekonomi dan keuangan. Studi oleh Dewayanti dan Chotim (2020) mendokumentasikan inisiatif serikat pekerja sektor garmen di Bandung yang menyelenggarakan pelatihan keterampilan digital dan kewirausahaan sebagai strategi adaptasi terhadap otomatisasi industri. Di beberapa BUMN seperti PT Telkom dan PT PLN, serikat pekerja juga mengembangkan program kesejahteraan seperti koperasi simpan pinjam, asuransi tambahan, dan fasilitas rekreasi yang memberikan manfaat konkret bagi anggota di luar kerangka hubungan kerja formal (Tampubolon, 2019).

### 3. Hambatan Serikat Pekerja dalam Menjamin Hak Karyawan

Dalam pelaksanaannya, peran serikat pekerja dalam menjamin hak karyawan melalui perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja Bersama belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Meskipun Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah memberikan jaminan kebebasan berserikat dan kewenangan bagi serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan karyawan, dalam praktiknya masih terdapat ketimpangan posisi tawar antara serikat pekerja dan pengusaha. Kondisi ini sering mempengaruhi hasil perundingan perjanjian kerja maupun PKB, sehingga belum seluruh kepentingan karyawan dapat terakomodasi secara maksimal.

Selain itu, hambatan juga muncul dari kurangnya pemahaman karyawan mengenai hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Minimnya pengetahuan hukum di kalangan karyawan berdampak pada rendahnya partisipasi dalam kegiatan serikat pekerja, sehingga peran serikat pekerja sebagai wakil karyawan menjadi kurang efektif. Padahal, keterlibatan aktif karyawan sangat diperlukan agar serikat pekerja dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam memperjuangkan hak-hak normatif.

Hambatan lainnya berkaitan dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki serikat pekerja, baik dari segi kemampuan pengurus maupun dukungan organisasi. Keterbatasan ini mempengaruhi kemampuan serikat pekerja dalam melakukan pendampingan hukum, pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja, serta perundingan dengan pihak pengusaha. Di sisi lain, masih terdapat pengusaha yang belum sepenuhnya menerima keberadaan serikat pekerja sebagai mitra dalam hubungan industrial, meskipun Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menekankan pentingnya hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Dengan demikian, meskipun secara normatif peran serikat pekerja telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan, berbagai hambatan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan pelaksanaannya dalam praktik hubungan industrial.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan, dapat diketahui bahwa keberadaan serikat pekerja memiliki arti penting dalam upaya menjamin hak-hak karyawan melalui perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam praktik hubungan kerja, karyawan sering kali berada pada posisi yang kurang menguntungkan, terutama ketika berhadapan dengan pengusaha dalam proses penyusunan perjanjian kerja. Kondisi tersebut menjadikan serikat pekerja sebagai wadah yang dibutuhkan untuk memperjuangkan kepentingan karyawan secara kolektif.

Secara yuridis, peran serikat pekerja telah mendapatkan landasan hukum melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut memberikan ruang bagi serikat pekerja untuk terlibat dalam perundingan PKB, melakukan pendampingan terhadap karyawan, serta memastikan pelaksanaan hak-hak

normatif sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja. Melalui mekanisme tersebut, perjanjian kerja dan PKB berfungsi sebagai instrumen yang memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi karyawan.

Meskipun demikian, pelaksanaan peran serikat pekerja di lapangan belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan. Berbagai kendala masih ditemui, seperti lemahnya posisi tawar serikat pekerja, keterbatasan kemampuan organisasi, serta rendahnya pemahaman hukum karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat jarak antara ketentuan hukum yang berlaku dengan realitas pelaksanaannya dalam hubungan industrial.

**Saran**

1. Serikat pekerja perlu memperkuat peran dan kapasitas organisasinya sesuai dengan fungsi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Pekerja diharapkan memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap hak dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Pengusaha sebaiknya mengembangkan pola hubungan kerja yang selaras dengan prinsip hubungan industrial yang adil dan seimbang sebagaimana dikehendaki dalam peraturan ketenagakerjaan.
4. Pemerintah perlu mengoptimalkan peran pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan agar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat diterapkan secara konsisten.
5. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/senat buruh apabila tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ayu Ratna Sari, "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", Jurnal Ilmiah; <https://ejurnal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/58642/45711>
- Koesparmono Irsan,dkk., *Hukum Tenaga Kerja* (Suatu Pengantar) (Jakarta, Erlangga, 2022)
- Marsekal Suryadarma, "Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", 2003114Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara, Volume 7 No.1,September 2016
- Prof. Dr. Ahmad Miru, dkk., *Hukum Perjanjian* (Jakarta Timur, Sinar Grafika 2020)
- Rizal, Achmad Fahmi, "Kedudukan Hukum Peraturan Perusahaan Terhadap Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh" Other Thesis, Universitas Gresik; <http://elibs.unigres.ac.id/1158/>
- Surya Nita, Joko Susilo "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha" Jurnal Hukum De'rechtsstaat ; Volume 6 No. 2