

# TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA SERIKAT PEKERJA NASIONAL DENGAN PT. LUNG CHEONG INDONESIA

## (Menurut Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Kasmudi<sup>1</sup>, Sulkih Hendrawati<sup>2</sup>, Hadi Haerul Hadi<sup>3</sup>  
[mudyswag702@gmail.com](mailto:mudyswag702@gmail.com)<sup>1</sup>, [sulkih.hendrawati2020@gmail.com](mailto:sulkih.hendrawati2020@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[haerulhadi030168@gmail.com](mailto:haerulhadi030168@gmail.com)<sup>3</sup>  
Universitas Bina Bangsa

### ABSTRAK

Perjanjian kerja bersama merupakan pilar penting dalam hubungan industrial. Namun meskipun telah terdapat perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur hak kewajiban pekerja dan pengusaha serta syarat-syarat kerja, namun masih terdapat pelanggaran yang terjadi. Salah satu contohnya adalah bekerja di luar jam kerja. Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui tinjauan yuridis dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Pekerja Nasional (SPN) dengan PT. LUNG CHEONG INDONESIA berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga untuk mengetahui bagaimana peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) di PT. LUNG CHEONG INDONESIA dalam melindungi pekerja yang mendapatkan perlakuan dari Perusahaan yang bertentangan dengan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus dan juga menggunakan data sekunder dengan didukung data primer dalam bentuk wawancara. Hasil penelitian yaitu bahwa Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional telah sesuai dengan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Serikat Pekerja Nasional Lung Cheontelah menjalankan fungsinya sebagai wakil dari tenaga kerja.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja, Buruh.

### ABSTRACT

*Collective labor agreements are an important pillar in industrial relations. However, even though there is a collective work agreement (PKB) which regulates the rights, obligations of workers and employers as well as work conditions, there are still violations that occur. One example is working outside working hours. The aim of the research is to find out the juridical review of the Collective Labor Agreement (PKB) between the National Workers Union (SPN) and PT. LUNG CHEONG INDONESIA based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment and also to find out the role of the National Workers Union (SPN) at PT. LUNG CHEONG INDONESIA in protecting workers who receive treatment from the Company that is contrary to the provisions in Law Number 13 of 2003 concerning Employment. This research uses normative juridical research methods with a statutory approach and a case approach and also uses secondary data supported by primary data in the form of interviews. The results of the research are that the Collective Labor Agreement made by PT. LUNG CHEONG INDONESIA with the National Workers Union has complied with the provisions of Law Number 13 of 2003 and the Lung Cheon National Workers Union has carried out its function as a representative of the workforce.*

**Keywords:** Collective Labor Agreement, Trade Union, Labor.

### PENDAHULUAN

Dalam pola hubungan industrial Negara Indonesia, prinsip yang harus ditanamkan sebagai hal pokok dalam melaksanakan sistem kerja industri adalah pelaksanaan hak dan kewajiban yang sepenuhnya memberikan jaminan secara pasti terhadap pelaku-pelaku

langsung yang terlibat dalam hubungan industrial tersebut, yakni pihak pemberi kerja atau pengusaha dan para pekerja yang menjalankan roda industri sebagai pihak yang menjual tenaganya kepada pengusaha.

Supaya hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tetap berjalan dengan lancar tanpa merugikan salah satu pihak. Penguatan komunikasi bipartit antara kedua pihak tersebut diperlukan. Salah satu hasil komunikasi bipartit adalah dengan dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst (CAO)*, telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam KUHPerdata Pasal 160<sup>1n</sup> disebutkan bahwa, “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja”.

Perjanjian kerja bersama merupakan pilar penting dalam hubungan industrial. Perjanjian kerja bersama dijadikan sebagai fondasi hubungan kerja antara perusahaan pada satu sisi dengan pekerja pada sisi lainnya. Di dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian 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.

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. Sehingga dapat dikatakan bahwa serikat pekerja merupakan perwakilan atau representasi dari pekerja yang terdapat di dalam perusahaan tersebut untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja secara keseluruhan. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, hal ini sesuai dengan ketentuan Konvensi ILO No 98 tentang Berlakunya Dasar-Dasar dari Hak untuk Bernegosiasi dan Berunding Bersama yang diratifikasi oleh Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 jo. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh jo. Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sebagai pekerja yang telah memberikan tenaga, pemikiran, waktu dan dedikasi untuk perusahaan maka sudah selayaknya pekerja mendapatkan perlindungan kerja. Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomis. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang memungkinkan pekerja mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya khususnya sebagai anggota masyarakat dan keluarga. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan dari alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Sedangkan yang dimaksud dengan perlindungan ekonomis atau jaminan sosial ialah perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya.

Salah satu perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama dengan serikat buruhnya adalah PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional

(SPN). PT. LUNG CHEONG INDONESIA adalah salah satu perusahaan yang berada pada kawasan industri Nikomas Gemilang. Perusahaan pada kawasan industri Nikomas Gemilang membuat perjanjian kerja bersama (PKB) secara bersama-sama dengan perusahaan lain yang tergabung dalam kawasan industri Nikomas Gemilang dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN).

Lung Cheon Corporation adalah produsen alas kaki atletik dan kasual bermerek terbesar di dunia yang didirikan pada tahun 1969. Produk awal utamanya adalah kanvas dan sepatu karet. Setelah itu, dalam waktu beberapa tahun terakhir, Lung Cheon berfokus pada manufaktur sepatu atletik dan kasual, serta telah berkembang menjadi bisnis lisensi merek dan bisnis ritel olahraga. Saat ini, Lung Cheon telah berubah menjadi perusahaan holding industri dengan dua inti bisnis yaitu bidang alas kaki dan ritel. Lung Cheon adalah produsen desain asli untuk perusahaan internasional dan besar ternama seperti Nike, Adidas, Reebok, Asics, Under Armour, New Balance, Puma, Converse, Salomon dan Timberland. Atas dasar pertimbangan diversifikasi risiko dan penghematan biaya, sejak tahun 1980 Lung Cheon memperluas basis produksi ke Cina, Indonesia, Vietnam, Amerika Serikat dan Meksiko. Lung Cheon kemudian masuk dan mendirikan pabrik di Indonesia pada tahun 1998, tepatnya di kawasan industri Cikande Serang dengan nama PT. LUNG CHEONG INDONESIA.

Di dalam PT. LUNG CHEONG INDONESIA selain terdapat Serikat Pekerja Nasional juga terdapat dua serikat pekerja lainnya, yaitu Serikat Pekerja Garmen Tekstil Kerajinan Kulit dan Sentra Industri (Garteks) dan Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KNSP). Berdasarkan ketentuan pasal 120 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila di dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja maka yang berhak mewakili pekerja/buruh untuk melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Sehingga serikat pekerja yang mewakili pekerja untuk melakukan perundingan PKB adalah Serikat Pekerja Nasional (SPN).

Perjanjian Kerja Bersama antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan serikat pekerja pertama kali tercipta pada tanggal 4 November 2003 yaitu dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) dengan nomor bukti pencatatan 12/PSP- SPN/04.3/XI/2003. Selama kurun waktu kurang lebih 5 (lima) tahun, yaitu sejak tahun 1992 hingga tahun 2003, hak kewajiban antara pekerja dan pengusaha serta syarat-syarat kerja diatur di dalam peraturan perusahaan saja. Sesuai ketentuan pasal 108 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa 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. Semenjak itu, Perjanjian Kerja Bersama antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) terus hadir mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha serta syarat-syarat kerja pada perusahaan tersebut.

Perjanjian Kerja Bersama antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) yang terbaru dibuat pada tanggal 31 Oktober 2019 dan berlaku mulai tanggal 1 November 2019 hingga 31 Oktober 2024. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antar keduanya telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, yaitu dengan terbitnya Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Nomor: 560/2763/SK-PKB/2019.

Meskipun telah terdapat perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur hak kewajiban pekerja dan pengusaha serta syarat-syarat kerja, namun masih terdapat pelanggaran yang terjadi. Salah satu contoh permasalahan yang sering terjadi adalah bekerja di luar jam kerja. Di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat antara PT. LUNG

CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) pada pasal 19 mengenai waktu kerja disebutkan bahwa: (1) waktu kerja 1 hari selama 7 jam atau 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja atau waktu kerja 1 hari 8 jam atau 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja, untuk pekerja non-shift maupun shift; (2) jadwal waktu kerja dan pengaturannya ditentukan oleh pengusaha dengan persetujuan Serikat Pekerja Nasional (SPN); (3) melakukan kerja melebihi batas tersebut, diperhitungkan dengan jam kerja lembur. Tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak dianggap sebagai jam lembur, melainkan jam molor dan buruh/pekerja melakukannya tanpa mendapatkan upah tambahan selayaknya jam lembur.

Perjanjian kerja bersama yang dibuat antara perusahaan dengan pekerja tidak boleh dibawah atau lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang-undangan apalagi sampai bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, apabila bertentangan maka akan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, dalam hal ini adalah ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Termasuk perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila bertentangan maka PKB tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan di atas, Peneliti tertarik dan ingin membahas lebih lanjut, sebagai penelitian hukum dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja Nasional dengan PT. LUNG CHEONG INDONESIA”.

## **METODOLOGI**

Penelitian yang dilakukan adalah tipe penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penelitian di lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan hukum atau informasi kepustakaan (library research) yang memberikan penjelasan terhadap data primer, berupa Undang-Undang, literatur, dokumen-dokumen, catatan, arsip, makalah-makalah dan pendapat para ahli terkait dengan permasalahan yang dibahas. Data tersier, yaitu data yang digunakan oleh peneliti berupa kamus, yang terdiri dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, dan berbagai macam kamus yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Dari jurnal, e-book, ensiklopedia atau sumber-sumber yang diakses melalui internet. Metode pengumpulan data yakni metode kepustakaan, metode observasi, metode dokumentasi dan wawancara. Kemudian hasil dari analisis tersebut akan peneliti hubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini untuk menghasilkan suatu peniltian yang obyektif guna menjawab segala permasalahan di dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Bersama Antara Serikat Pekerja Nasional Dengan PT. LUNG CHEONG INDONESIA berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Perjanjian kerja bersama dibuat bersama oleh suatu perusahaan atau pengusaha bersama dengan serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang mana dalam penyusunannya harus menetapkan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Dalam penyusunan perjanjian kerja bersama haruslah berdasarkan itikad

baik, yang artinya harus ada keterbukaan dan saling jujur pada kedua belah pihak dan adanya kesukarelaan tanpa adanya tekanan dan keterpaksaan antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama dibuat secara tertulis secara terang dan jelas dengan menggunakan bahasa Indonesia. Apabila perjanjian kerja bersama yang dibuat menggunakan bahasa asing, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia, dan penerjemah tersebut haruslah disumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan perundang-undangan.

Di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) perlu untuk menjamin hak-hak utama pekerja/buruh untuk menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya tekanan dan diskriminasi dari pihak mana pun, agar terciptanya kehidupan yang tentram, damai dan dapat melangsungkan kehidupan yang layak yang berpengaruh terhadap perkembangan kemajuan dunia usaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan dasar hukum utama untuk pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) pada setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki serikat pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat mengajukan pembuatan perjanjian kerja bersama kepada pengusaha.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) Tahun 2019-2024, yang ditanda tangani pada tanggal 31 Oktober 2019 antara manajemen Perusahaan dengan Serikat Pekerja di Serang. Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini terdiri atas 14 Bab dan 88 Pasal, dari rumusan Pasal 19 tersebut dapat diketahui bahwa waktu kerja buruh atau pekerja PT. LUNG CHEONG INDONESIA adalah selama 40 jam dalam seminggu, pekerja/buruh dapat bekerja 5 (lima) hari dalam seminggu yaitu selama 8 (delapan) jam, maupun 6 (enam) hari dalam seminggu yaitu selama 7 (tujuh) jam. Bagi pekerja yang bekerja 5 (lima) hari dalam seminggu, yaitu pada hari senin sampai dengan jum'at jam kerjanya dimulai pada pukul 07.00 dan berakhir pada pukul 16.00. Sedangkan bagi pekerja yang bekerja 6 (enam) hari dalam seminggu, maka jam kerjanya dimulai pada pukul 07.00 dan berakhir pada pukul 15.00 pada hari senin sampai dengan jum'at dan pada hari sabtu jam kerjanya dimulai pada pukul 07.00 dan berakhir pukul 12.00. Ditengah jam kerja yang tertera tersebut terdapat jam istirahat yaitu pada pukul 11.30 sampai dengan 12.30.

Apabila pekerja melaksanakan kerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan tersebut, maka akan diperhitungkan sebagai jam kerja lembur dan pekerja berhak memperoleh upah atas jam kerja lemburnya itu. Adapun waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu lembur tersebut di atas, tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai waktu kerja yaitu pada Bab X paragraf 4. Pada pasal 77 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja yang dimaksud adalah: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Didalam pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan terkait waktu kerja yang melebihi ketentuan tersebut harus memenuhi syarat yaitu adanya persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan dan juga pengusaha wajib membayar upah lembur pekerja atau buruh tersebut. Adapun waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah dibuat oleh PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional serta ketentuan pasal 77

dan pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah jam kerja yang diberlakukan oleh PT. LUNG CHEONG INDONESIA terhadap karyawan atau pekerjanya telah sesuai dengan ketentuan di dalam ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan.

Adapun pekerja/buruh yang bekerja lebih dari waktu kerja resmi, maka jam kerja yang berlebih tersebut masuk sebagai jam kerja lembur dan bagi perusahaan harus membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun di dalam pelaksanaannya masih terdapat pekerja/buruh yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh Perjanjian Kerja Bersama dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tapi tidak dihitung sebagai jam lembur. Pekerja menggunakan jam istirahatnya untuk bekerja atau jam pulang kerja melakukan pekerjaan lagi yang disebut dengan jam kerja molor. Pekerja/buruh bekerja di luar jam kerja tanpa mendapatkan upah lembur.

Terkait hal tersebut Serikat Pekerja Nasional LUNG CHEONG INDONESIA melalui Bidang Advokasi dan Pembelaan melakukan negosiasi dengan manajemen PT. LUNG CHEONG INDONESIA untuk menyelesaikan permasalahan jam kerja molor yang tidak dihitung sebagai jam lembur dan permasalahan tersebut dapat selesai melalui diskusi bipartit sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dan sejahtera dengan untuk setiap pekerja.

Pelaksanaan upah yang diterapkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dan Serikat Pekerja Nasional yang diatur dalam Pasal 34 sampai dengan Pasal 43 sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Upah Minimum yang diberikan oleh PT. LUNG CHEONG INDONESIA kepada pekerja adalah diatas upah minimum yang diatur oleh perundang- undangan. Program pengupahan pekerja PT. LUNG CHEONG INDONESIA bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pekerja untuk memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

**Peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) dalam Melindungi Pekerja di PT. LUNG CHEONG INDONESIA yang mendapatkan perlakuan dari Perusahaan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Secara keseluruhan pelaksanaan PKB mulai dari berlakunya PKB yang pertama sampai dengan PKB yang sekarang berlaku tidak mengalami banyak masalah dalam hal kuantitas masalah yang dihadapi baik oleh Manajemen Perusahaan, karyawan dan Serikat Pekerja Nasional (SPN). Hal demikian dapat dimengerti karena dirasa bahwa produk PKB yang ada telah mencerminkan dari hasil kesepakatan bersama yang dirumuskan secara utuh dengan memperhatikan semua kepentingan. Namun tidak dapat dipungkiri masih terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan manajemen perusahaan PT. LUNG CHEONG INDONESIA sehingga perlu peran serta Serikat Pekerja Nasional (SPN) sebagai perwakilan pekerja untuk membela hak-hak pekerja tersebut, secara garis besar peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) adalah sebagai berikut:

1. Serikat pekerja mempunyai fungsi kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha. Dalam hal ini Serikat Pekerja Nasional (SPN) menampung saran, pendapat, keluhan kesah pekerja yang kemudian disampaikan kepada manajemen perusahaan untuk mendapatkan solusi terbaik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Dan

sebaliknya, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada para pekerja. Serikat Pekerja Nasional merupakan sarana untuk mensosialisasikan kebijakan baru yang diambil perusahaan, tentunya kebijakan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja, pengusaha dapat menghemat waktu yang cukup besar menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, dalam mengakomodasikan saran-saran mereka, serta untuk membina para pekerja maupun dalam memberikan perintah-perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja.
3. Penyampaian saran dari pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah dari pimpinan kepada para pekerja, akan lebih efektif melalui serikat pekerja, karena serikat pekerja sendiri dapat menseleksi jenis tuntutan pekerja yang realistis dan logis, serta menyampaikan tuntutan tersebut dalam bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh pimpinan perusahaan.
4. Pada manajemen modern yang menekankan pendekatan hubungan antar manusia (human relation approach), diakui bahwa hubungan non formal dan semi formal lebih efektif daripada atau sangat diperlukan untuk mendukung hubungan formal. Dalam hal ini serikat pekerja dapat berfungsi sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan semi formal.
5. Sebagai mitra pengusaha, serikat pekerja dapat memobilisasikan seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab dan penuh semangat. Serikat pekerja yang berfungsi dengan baik, akan menghindari masuknya anasir-anasir luar yang dapat mengganggu kelancaran proses produksi dan ketenangan bekerja.

Para pihak (pekerja/buruh, pengusaha) yang melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB), maka merujuk pada Undang-Undang yang mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan teori yang relevan dipakai adalah prinsip tanggung jawab berdasarkan atas adanya kesalahan (Liability Based on Fault Principle). Pengusaha yang melalaikan kewajibannya, dan telah dibuktikan menyebabkan tidak diterimanya hak-hak daripada tenaga kerja/buruh, dapat meminta pertanggungjawaban terhadap pengusaha tersebut untuk melaksanakan perjanjian kerja bersama yang telah disepakatinya dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Berdasarkan pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menjelaskan bahwa Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu :

1. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
4. membayar iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau dalam anggaran rumah tangga.

Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2004, Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil tenaga kerja di perusahaan yang bersangkutan dituntut peran aktifnya untuk memperjuangkan serta mewakili tenaga kerja/buruh dalam mendapatkan hak-haknya.

Apabila pekerja mengalami ketidakadilan atau pelanggaran hak-hak maka serikat pekerja wajib mendampingi dalam memperjuangkan hak-haknya tersebut baik melalui perundingan bipartit, tripartit maupun penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi.

Penyelesaian secara Bipartit dilakukan antara pekerja dengan manajemen perusahaan PT. LUNG CHEONG INDONESIA, apabila penyelesaian secara bipartit tidak menemukan

jalan keluar maka serikat pekerja mendampingi pekerja yang mengalami masalah tersebut untuk menyelesaikannya secara tripartit. Penyelesaian perselisihan secara tripartit dilakukan dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam pasal 4 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila secara tripartite tidak juga menemukan jalan keluar, maka pekerja dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang terdapat pada Pengadilan Negeri.

Permasalahan yang terjadi terkait perjanjian kerja bersama (PKB) antara Serikat Pekerja dan PT. LUNG CHEONG INDONESIA pada intinya selalu mendasarkan pada itikad baik melakukan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial dan sebisa mungkin menghindari penyelesaian melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial, karena kedua belah pihak menyadari bahwa proses Pengadilan Hubungan Industrial akan memakan waktu dan usaha (effort) yg besar dari kedua belah pihak.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian telah berhasil diperoleh data dan informasi tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN). Maka dari paparan tersebut diatas ditarik beberapa kesimpulan dan saran yaitu :

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terkhusus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun masih terdapat pelanggaran- pelanggaran yang terjadi terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama tersebut, tetapi itu semua bisa diselesaikan dengan baik secara musyawarah mufakat oleh Serikat Pekerja Nasional dan PT. LUNG CHEONG INDONESIA.
2. Serikat Pekerja Nasional (SPN) merupakan wakil dari pekerja di PT. LUNG CHEONG INDONESIA memiliki peran aktif dalam memperjuangkan serta mewakili tenaga kerja/buruh untuk membela kepentingan pekerja/buruh dalam mendapatkan hak-haknya baik melalui perundingan secara bipartit, tripartit maupun melalui jalur litigasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.

## **SARAN**

Sebagaimana dari hasil analisa penulis mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) berikut adalah saran-saran yang dapat dijadikan sebagai pemecah masalah :

- 1) Manajemen PT. LUNG CHEONG INDONESIA beserta Pekerja PT. LUNG CHEONG INDONESIA diharapkan dapat menjalankan isi Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana yang tertuang di dalamnya sehingga dapat terciptanya hubungan industrial yang serasi, selaras serta saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak agar tercapainya produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, perbaikan nasib, serta penghidupan yang layak.
- 2) Keberadaan Serikat Pekerja Nasional LUNG CHEONG INDONESIA diharapkan menjadi pengawal dalam penentuan kebijakan manajemen perusahaan dan mampu menciptakan keharmonisan hubungan timbal balik antara anggota dan perusahaan, dan mencegah adanya perselisihan hubungan industrial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Armansyah, Hukum Tenaga Kerja, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Herdiansyah Hamzah, Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial, FH. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013

### **JURNAL DAN SKRIPSI**

- Gunawan Widjaja, 2010, Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya, Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Pengembang Hukum Bisnis.
- Happy Budyana Sari, Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), FH Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Berlakunya Dasar-Dasar dari Hak untuk Bernegosiasi dan Berunding Bersama yang diratifikasi oleh Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 jo. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 48/MEN/IV Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. LUNG CHEONG INDONESIA Dengan Serikat Pekerja Nasional Periode 2019-2024

### **INTERNET**

- <https://chinese.binus.ac.id/2016/12/27/internship-di-pou-chen-corporation/>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. UIR Law Review,1(02),149–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955> diakses pada 6 Juli 2024