

## **FUNGSI PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**GINANJAR , ANDHI**

**TRADE UNIONS – LAW AND LEGISLATION**

**KKB KK-2 THB 05 / 09 Gin f**

**Pembimbing : Dr. M. Hadi Shubhan, SH., MH., CN.**

**Copyright : @ 2009 by Airlangga University Library**

Landasan moral sistem hubungan ketenagakerjaan yang menjadi bagian terpenting adalah Undang-undang 1945 khususnya pasal 27 ayat (2) : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 33 ayat (1) : “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

Kedua pasal ini benar-benar merujuk pada kepentingan rakyat banyak yaitu dengan memposisikan kepentingan masyarakat dan warganegara sebagai tujuan yang paling utama. Pada dekade tahun 2000-an hubungan ketenagakerjaan mulai dikenal dengan istilah hubungan industrial.

Dalam kegiatan hubungan industrial tidak menutup kemungkinan akan timbul suatu perselisihan hubungan industrial oleh karena itu dibutuhkanlah suatu wadah untuk menampung kepentingan-kepentingan pihak pengusaha dan pihak pekerja agar dengan adanya wadah ini aspirasi dan keinginan para pihak dapat terwujud. Wadah hukum ini adalah dengan membuat Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama pada prinsipnya sama tetapi yang membedakan adalah subyek hukum para pihak pembuatnya.

Perjanjian Kerja lebih bersifat individual maksudnya meliputi pihak pekerja dan pihak pengusaha. Lain halnya dengan Perjanjian Kerja Bersama yang meliputi antara serikat pekerja dan pihak pengusaha hal ini tercantum dalam pasal 1 angka 21, UU 13/2003.

Dalam hubungan industrial, Perjanjian Kerja Bersama perlulah diketahui fungsi dibuatnya perjanjian ini karena perjanjian ini menentukan arah jalannya perusahaan.

Yang perlu diingat bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan PKB. Penulis dalam hal ini berupaya untuk mencari dan menjawab fungsi PKB ini melalui tinjauan dari aspek perundang-undangan, pendapat para sarjana hukum, teori hukum dan asas hukum terkait dengan hubungan dalam bidang perburuhan dan ketenagakerjaan. Sehingga ditemukanlah suatu bentuk dan sistem yang tepat untuk merancang dan menepatkan norma hukum dalam PKB tersebut, guna untuk mengurangi dan mencegah timbulnya suatu konflik kerja. Demikianlah apa yang dicitakan-citakan oleh Prinsip Hubungan Industrial Pancasila salah satunya adalah menjamin ketenangan dalam bekerja terwujud dan terlaksana.

Pelaksanaan hubungan industrial tidak menutup kemungkinan akan timbulnya suatu kepentingan-kepentingan yang berakibat pada suatu pelanggaran norma dan hukum yang dibuat oleh para pihak dalam perjanjian ini. Dalam UU 2/2004, ada beberapa perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh maka dalam hal ini perlulah adanya suatu lembaga mekanisme institusionalisasi dalam menyelesaikannya.

Pada saat perselisihan hubungan industrial terjadi maka perundingan bipartit adalah langkah awal, kemudian dilanjutkan dengan dua sarana penyelesaian yaitu melalui litigasi dan non litigasi. Yang menjadi perhatian bahwa dalam memilih penyelesaian apa yang tepat dilakukan, para pihak harus cermat agar tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Demikian kajian penulis yang akan dibahas dalam penulisan tesis ini.

