

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGURUS SERIKAT PEKERJA ATAS TINDAKAN PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN

Yovita Putri Hardiani¹, Dipo Wahyeno²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

Email: yovitahardiani11@gmail.com, dipo@untag-sby.ac.id

Abstract

Industrial Relations is a relationship that occurs between a company and a labor union consisting of management and members of a trade union based on deliberation for consensus based on the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and Pancasila as the basis of Indonesian state law, consensus agreement is referred to as an object agreement in the form of a collective work agreement, the object is a regulation/guideline in industrial relations, so an agreement is required between the union officials and the companies involved in the collective labor agreement process. with the interests of each party for parties interested in welfare and the rule of law. The type of research used in this study is normative legal research by conducting research on legal norms in force in Indonesia related to the legal issues raised. The results of this study indicate that in terms of legal protection for union officials, it must be based on legal rules relating to labor laws and regulations, which include Law no. 21 of 2000 concerning Labor Unions, Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, PP NO 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment, meaning that this protection includes the rights of trade unions which may not violate the substance of collective employment. agreements governing the provisions of labor laws and regulations.

Keywords: *Industrial Relations, Collective Labor Agreements, Legal Protection, Workers' Union Management*

Abstrak

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang terjadi antara perusahaan dan serikat pekerja yang terdiri atas pengurus dan anggota serikat pekerja yang didasarkan pada musyawarah mufakat berdasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila sebagai landasan hukum Negara Indonesia, musyawarah mufakat tersebut dinamakan sebagai perundingan atas obyek berupa perjanjian kerja bersama, obyek tersebut merupakan sebuah pengatur/pedoman dalam hubungan industrial, dengan demikian diperlukan perundingan antar pihak pengurus serikat pekerja dan pihak perusahaan yang terlibat dalam proses perundingan perjanjian kerja bersama dengan didasarkan pada kepentingan masing-masing para pihak yang didasarkan pada kesejahteraan hidup dan aturan hukum. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan melakukan penelitian terhadap norma hukum yang berlaku di Indonesia terkait dengan permasalahan hukum yang diajukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hal perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja harus didasarkan pada aturan hukum yang mengatur terkait peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang meliputi Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PP NO 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, artinya perlindungan tersebut meliputi hak-hak pengurus serikat pekerja beserta anggotanya yang tidak boleh dilanggar berdasarkan substansi perjanjian kerja bersama yang menjadi pengatur pada perusahaan dengan didasarkan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Bersama, Perlindungan Hukum, Pengurus Serikat Pekerja.

PENDAHULUAN

Kebutuhan hidup merupakan suatu komponen penting bagi kehidupan manusia yang tidak dapat dipisahkan daripada kehidupan manusia, kebutuhan hidup manusia yang tidak dapat dipisahkan dari pribadi manusia meliputi kebutuhan pokok yang meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Guna memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia diharapkan melakukan suatu tindakan guna memenuhi kebutuhan hidupnya untuk mendapatkan biaya dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan Hidup setiap manusia diperlukan biaya, dengan demikian tindakan seseorang dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya dapat diperoleh setiap orang dengan berbagai tindakan seperti membuka usaha maupun melakukan pekerjaan dengan mengikatkan diri pada suatu instansi/perusahaan.

Sebagai manusia yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara melakukan pekerjaan maka terdapat perlindungan bagi pekerja yang tercantum pada Landasan Konstitusional Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945 mengenai setiap individu berhak dalam hal mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga dapat mencapai tujuan hidupnya yaitu penghidupan layak hal itu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan setiap individu yang melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan perlindungan yang layak atas dasar kemanusiaan tanpa adanya perbedaan seperti perbedaan ras, warna kulit, agama, jenjang pendidikan dan jenis kelamin atau sebagaimana perbedaan yang ada. Dalam pelaksanaan kerja terdapat kebebasan-kebebasan yang dimiliki oleh pekerja sebagai makhluk ciptaan Tuhan contohnya ialah dalam melaksanakan kebebasan berserikat. Kebebasan untuk berserikat secara yuridis diatur dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28 (E) ayat 3. Dengan adanya kebebasan pekerja untuk bergabung dalam organisasi serikat pekerja dengan menjadi pengurus serikat pekerja dan

anggota serikat maka diperlukan suatu perlindungan bagi serikat pekerja baik pengurus maupun anggota serikat pekerja yang harus diberikan, dijamin dan dilindungi oleh pemerintah serta perusahaan, pengurus serikat pekerja merupakan bagian dari serikat pekerja yang memiliki kepentingan untuk mewakili aktivitas serikat pekerja dan anggota serikat pekerja merupakan bagian dari organisasi serikat pekerja yang memiliki hak dalam menjalankan kebebasan berorganisasi, berserikat, berpendapat dan berkumpul. karena pada hakikatnya eksistensi serikat pekerja memiliki peranan yang sangat berpengaruh dalam menjalankan fungsi hubungan industrial guna meningkatkan suatu ketentraman dalam lingkungan kerja yang sebagaimana serikat pekerja memiliki peran sebagai penyalur aspirasi dan pihak penengah apabila terjadi perselisihan dalam ruang lingkup perusahaan, selain itu serikat pekerja memiliki fungsi untuk memotivasi pekerja dalam hal melakukan tanggung jawabnya atas pekerjaan, eksistensi serikat pekerja dalam perusahaan dalam perusahaan selaras dengan Undang-undang NO.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja selanjutnya yang disebut UU No.21 Tahun 2000 khususnya pasal 27 yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan sarana untuk melindungi kepentingan pekerja/serikat pekerja dalam pemenuhan hak berdasarkan kebebasan yang dimiliki dan membela anggota serikat pekerja/komponen pekerja atas pelanggaran hak yang terjadi dimana peran serikat pekerja ialah untuk memperjuangkan hak-nya dalam bekerja.

Dengan demikian perlindungan tersebut dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang menjadi sebuah pengatur dalam perusahaan, pada hakikatnya perjanjian kerja bersama merupakan bagian dari sarana hubungan industrial pasal 103 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjadi berdasarkan pada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan pekerja yang tercipta melalui kesepakatan dalam suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja bersama, dalam hubungan industrial peran perjanjian memiliki tujuan sebagai pengatur dalam perusahaan yang menjelaskan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan serikat pekerja. (Dr Asri Wijayanti, 2018) Secara yuridis Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang No.3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU No.13 Tahun 2003, yang diatur dalam pasal 16. Berdasarkan perjanjian kerja

bersama yang dijadikan pedoman dalam perusahaan maka perjanjian kerja bersama tersebut harus didasari pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, agar dalam pelaksanaannya tidak melanggar hukum.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaan kerja sering terdapat pelanggaran perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pengurus serikat pekerja tanpa memperhatikan isi perjanjian kerja bersama yang telah mencapai kesepakatan dalam proses pembuatannya. Tindakan pihak perusahaan yang melanggar isi perjanjian kerja bersama dengan cara mutasi dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar hukum karena melanggar hak subjektif pengurus serikat pekerja. Berdasarkan pelanggaran yang dilakukan perusahaan maka telah jelas bahwa perusahaan melanggar ketentuan dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja khususnya pada Pasal 28

Berdasarkan pada uraian yang telah dijabarkan di atas, hal menarik yang akan diteliti oleh penulis adalah bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja atas tindakan pelanggaran perjanjian kerja bersama oleh perusahaan dengan didasarkan pada substansi perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan melakukan penelitian terhadap pelaksanaan hukum dan aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin yang berlaku di Indonesia guna menjawab isu hukum yang diajukan/diteliti. Penelitian ini memberikan preskripsi mengenai rumusan masalah yang diajukan.

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan yakni dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan dengan cara melakukan pendekatan terhadap norma-norma hukum yang ada pada peraturan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dengan menelaah semua undang-undang yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani, pendekatan konseptual dengan pendekatan terhadap norma-norma, kerangka pikir, pendekatan

konseptual beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, pendekatan Kasus membangun argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi dilapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Subtansi Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan yang didasarkan Pada Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Negara Indonesia ialah Negara Hukum yang menjunjung tinggi Perlindungan Hukum maka dengan itu pemerintah yang merupakan subyek pelaku HAM memberikan perlindungan terhadap sektor ketenagakerjaan dengan diwujudkan suatu aturan hukum seperti Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam perusahaan selain peraturan perundang-undangan maka diperlukan Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan sarana dalam hubungan industrial yang digunakan sebagai pedoman dan pengatur yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, tujuan perjanjian kerja bersama ialah untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan teratur guna tercapainya kesejahteraan hidup, dalam Perusahaan Perjanjian Kerja Bersama memiliki kedudukan *fundamental legal institution* dalam perusahaan. (Hamzah, 2020)

Perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian yang didasarkan pada asas hukum kebebasan berkontrak, agar dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama terjamin suatu kebebasan bagi pihak yang terlibat tanpa adanya suatu paksaan atau diskriminasi, karena dengan dijaminnya kebebasan dalam pembuatan perjanjian maka memberikan kebebasan bagi setiap pihak untuk menentukan isi pada perjanjian kerja bersama sesuai dengan kepentingannya dan sesuai dengan hukum yang mengatur .(Muhammad Irayadi, 2021)

Selain itu asas yang wajib ada dalam perjanjian kerja bersama ialah asas perlindungan, yang artinya perjanjian kerja bersama melindungi pengurus serikat pekerja beserta anggotanya karena kedudukan pihak pelaku dan pemberi kerja dalam ruang lingkup perusahaan memiliki kedudukan yang sama dimata hukum tetapi pada praktik pelaksanaan kerja terdapat perbedaan kedudukan, walaupun demikian maka perlindungan kepada pengurus serikat pekerja atau anggota serikat pekerja harus diberikan seadil-adilnya tanpa adanya perbedaan.

Subtansi perjanjian kerja bersama merupakan isi perjanjian kerja bersama yang memuat hak, kewajiban dan aturan-aturan yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, karena pada dasarnya perjanjian kerja bersama merupakan sebuah pengatur dalam pelaksanaan kerja yang berfungsi untuk menjamin dan melindungi, dengan fungsi yang menjamin dan melindungi maka subtansi perjanjian kerja bersama harus memuat perlindungan yang secara umum wajib didapatkan pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja. (Rizaldi Nazaruddin, 2020)

Pada subtansi perjanjian kerja bersama wajib secara hukum mencantumkan terkait upah yang adil dan merata bagi serikat pekerja yang meliputi pengurus serikat pekerja maupun anggota serikat pekerja tanpa pembedaan dan harus didasarkan pada upah minimum, hal itu secara yuridis diatur dalam 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang disebut sebagai UU No 13 Tahun 2003, pencantuman upah pada subtansi perjanjian kerja bersama merupakan suatu bentuk perlindungan bagi pihak pengurus dan anggota serikat pekerja yang artinya hak upahnya diakui oleh perusahaan dan secara sah wajib diberikan dengan tepat pada waktunya dan sesuai dengan nominal yang disepakati.

Pencantuman jam kerja pada subtansi perjanjian kerja bersama merupakan suatu hal yang urgensi, karena jika jam kerja tidak dicantumkan pada perjanjian kerja bersama maka waktu pelaksanaan jam kerja akan menjadi tidak teratur atau tidak tertata, artinya bisa melebihi aturan jam kerja yang dianjurkan bahkan bisa lebih kurang dari jam kerja yang dianjurkan, artinya tidak memiliki keteraturan terkait jam kerja yang ditetapkan dalam perusahaan, dengan demikian perlu dicantumkannya terkait jam kerja pada subtansi perjanjian kerja bersama agar terciptanya jam kerja yang teratur. Jam kerja

secara yuridis diatur dalam pasal 77 ayat (1) & (2) serta Peraturan Pemerintah NO 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang disebut sebagai PP No.35 Tahun 2021 pada pasal 21 ayat (2) yang menjelaskan waktu kerja bagi serikat pekerja berkisar pada 8 jam dalam 5 hari serta 7 jam dalam 6 hari. Urgensi pencantuman jam kerja pada substansi perjanjian kerja bersama ialah untuk melindungi pengurus dan anggota serikat pekerja dari tindakan perusahaan yang melakukan perbuatan semena-mena, pencantuman jam kerja pada substansi kerja merupakan bentuk perlindungan agar dalam pelaksanaan kerja pengurus serikat pekerja dan anggota memiliki waktu untuk istirahat.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu yang wajib didapatkan oleh pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja agar dalam pelaksanaannya serikat pekerja merasakan rasa aman karena dilindungi dan dijamin akan hak terkait keselamatan serta Kesehatannya oleh perusahaan. Selain itu keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan hak yang wajib didapatkan pengurus dan anggota serikat pekerja dengan demikian perlu dicantumkan pada substansi perjanjian kerja bersama agar pihak perusahaan menjalankan kewajibannya dengan tidak melupakan untuk memberikan jaminan dan perlindungan akan keselamatan dan Kesehatan kerja. (Surya Nita, 2020)Pencantuman keselamatan dan Kesehatan kerja pada perjanjian kerja bersama didasarkan pada pasal 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pekerja berhak atas perlindungan terkait keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diberikan melalui pemberian asuransi.

Pelatihan kerja merupakan hak bagi serikat pekerja yang wajib didapatkan oleh pengurus dan anggota serikat pekerja serta pekerja lainnya untuk mendapatkan keterampilan kerja dan pengetahuan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus dan anggota serikat pekerja / pekerja lainnya selain itu, pelatihan kerja dapat dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan kerja apabila terjadi suatu kendala pada pekerjaannya, secara yuridis pelatihan kerja bagi serikat pekerja/pekerja tercantum pada

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pada pasal 10 dan pasal 1 angka 10.

Diskriminasi merupakan perilaku seseorang yang melakukan pembedaan karena agama, ras, suku, pendapat, gender, pendidikan atau segala hal yang berkaitan dengan identitas sosial, dengan demikian diperlukan pencantuman terkait larangan diskriminasi pada substansi perjanjian kerja bersama karena diskriminasi bisa terjadi pada siapa saja di ruang lingkup perusahaan, termasuk pada pengurus serikat pekerja maupun anggota serikat pekerja, secara yuridis terkait diskriminasi diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28 (I) ayat 2 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 5, selain itu perlu diberikannya sanksi terhadap pengurus serikat pekerja atau anggotanya apabila melakukan bentuk diskriminasi dalam perusahaan. (Haspul Naser, 2020)

Cuti Kerja merupakan hak yang patut didapatkan pengurus dan anggota serikat pekerja, dengan demikian wajib secara hukum untuk dicantumkan dalam substansi perjanjian kerja bersama karena merupakan bentuk perlindungan perusahaan terhadap serikat pekerja baik pengurus maupun anggota dikarenakan hak cuti dapat digunakan apabila pengurus maupun anggota serikat pekerja berhalangan hadir dalam pelaksanaan kerja karena suatu hal, dengan demikian pengusaha wajib memberikan hak cuti karena secara yuridis hal tersebut diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya pada pasal 79 ayat (1), apabila perusahaan tidak memberikan hak cuti maka secara yuridis tindakan perusahaan melanggar peraturan perundang-undangan yang mengatur.

Hak untuk menjalankan ibadah merupakan hak yang wajib didapatkan oleh pengurus dan anggota serikat pekerja, karena hak tersebut merupakan hak yang diberikan oleh Tuhan bagi manusia selaku ciptaan Tuhan. Dengan demikian dalam pelaksanaan kerja diperusahaan terdapat hak untuk menjalankan ibadah dan tidak boleh satupun yang dapat mengganggu/menghambat proses ibadah yang dimiliki pengurus maupun anggota serikat pekerja dan pekerja lainnya secara yuridis kebebasan dalam menjalankan ibadah dalam ruang lingkup perusahaan diatur pada pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 80, apabila pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan terhadap pengurus dan anggota serikat pekerja maka tindakan perusahaan melanggar peraturan hukum yang mengatur dan melawan perintah Tuhan kepada ciptannya untuk menjalankan ibadah.

Pelanggaran pada umumnya dapat disebabkan karena dua hal yaitu karena kesengajaan dan kelalaian. Pelanggaran kesengajaan merupakan pelanggaran yang didasarkan atas unsur sengaja yang bertentangan dengan hukum dengan tujuan tertentu yang merugikan pihak lain, pelanggaran kelalaian merupakan perbuatan yang tidak memenuhi unsur kesengajaan tidak ditujukan untuk mendapatkan keuntungan pribadi tetapi merugikan pihak lain. (Dr. Kelik Wardiono; M.H.; M.Kn, 2021)

Dengan demikian diperlukan pencatuman pada substansi perjanjian kerja bersama (PKB) terkait tindakan perusahaan apa saja yang dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran begitu juga sebaliknya perlu dicantumkan juga terkait tindakan pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja apa saja yang dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran, agar dalam pelaksanaan kerja tindakan pihak yang ada dalam perusahaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang dan kewenangan perusahaan serta kepentingan pengurus dan anggota serikat pekerja, tetapi dalam perumusan terkait apa-apa saja yang dikategorikan sebagai tindakan pelanggaran maka harus didasarkan pada aturan hukum yang meliputi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja dan PP No.35 Tahun 2021. Tujuan daripada ini ialah untuk memberikan perlindungan yang seadil-adilnya kepada seluruh pihak termasuk pada pengurus serikat pekerja yang memiliki kewajiban untuk memperjuangkan kepentingan akan hak pekerja lainnya.

Dalam perjanjian kerja bersama juga perlu dicantumkan terkait perlindungan hukum apabila pengurus serikat pekerja atau anggota serikat pekerja di lakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dengan berakhirnya pekerjaan maka untuk memberikan apresiasinya atas pekerjaan yang telah dilakukan maka perlulah diberikan hak pesangon bagi pihak pengurus ataupun anggota serikat pekerja karena itu merupakan hak yang wajib didapatkan sebagaimana haknya dalam menjalankan kewajiban, tetapi pada

dasarnya PHK tidak dapat dilakukan apabila pengurus serikat pekerja ataupun anggota serikat pekerja tidak melakukan tindakan sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi hal tersebut tergantung pada kewenangan perusahaan, karena secara yuridis hak pesangon bagi pekerja telah diatur dalam PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tepatnya diatur pada pasal 40. Pemberian pesangon merupakan bentuk perlindungan dari perusahaan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja.

Perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja beserta perwakilan perusahaan, dengan demikian pengurus serikat pekerja yang merupakan bagian dari serikat pekerja harus dilindungi haknya dalam berorganisasi dalam perusahaan karena dalam pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja mengatur bahwa bentuk mutasi, pemutusan hubungan kerja, penurunan jabatan, pemberhentian sementara merupakan tindakan menghalang-halangi kegiatan berserikat dalam perusahaan dan secara yuridis perlindungan akan hak berorganisasi telah diatur dalam UU No.21 Tahun 2000, dengan demikian perlulah dicantumkan mengenai perlindungan hak berorganisasi yang didasarkan pada pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja pada substansi perjanjian kerja bersama.

Mutasi merupakan tindakan perpindahan pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja keluar kota atau dikatakan sebagai bentuk promosi dari perusahaan terhadap pengurus serikat pekerja/anggota serikat pekerja, tetapi dalam pelaksanaan mutasi kerja harus didasarkan pada asas keadilan yaitu tanpa adanya diskriminasi artinya pelaksanaan mutasi harus didasari pada kesepakatan dari dua pihak bukan hanya sepihak, (Anggriani Husain, 2022) mutasi kerja yang dilakukan terhadap pengurus dan anggota serikat pekerja harus didasarkan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya pada pasal 32 ayat (1) yang menjelaskan bahwa pada intinya penempatan tenaga kerja atau mutasi harus didasarkan atas asas kebebasan yang terbuka, bebas, obyektif, adil dan tanpa diskriminasi dan pelaksanaan mutasi harus didasarkan pada kesepakatan seperti yang tercantum pada pasal 52 Undang-Undang

No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Mutasi kerja pada hakikatnya merupakan sesuatu hal yang baik karena akan meningkatkan value bagi pengurus serikat pekerja, anggota serikat pekerja dan perusahaan, tetapi dalam persepektif pihak pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja tindakan mutasi dapat dikatakan sebagai tindakan menghalangi kebebasan-kebebasan yang dimiliki pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja dengan demikian dalam penentuan mutasi harus diperhatikan lebih dahulu mengenai aturan-aturan hukum yang mengatur apakah tindakan mutasi itu sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila ada aturan hukumnya yang melarang tindakan mutasi dan tidak ada kesepakatan yang terjalin maka pencantuman terkait tindakan mutasi pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja tidak dapat dicantumkan pada subrtansi perjanjian kerja bersama tetapi apabila dalam pelaksanaan pembuatannya terdapat kesepakatan maka secara praktik dapat dicantumkan pada subrtansi perjanjian kerja bersama.

Pertanggungjawaban hukum merupakan hal yang penting dicantumkan pada subrtansi perjanjian kerja bersama artinya apabila terdapat kesalahan yang dilakukan akibat pelanggaran oleh pihak perusahaan maupun pengurus serikat pekerja maka munculah suatu pertanggungjawaban hukum yang harus dilakukan dan tidak boleh diingkari karena hal tersebut merupakan bentuk kewajiban(Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, 2020), perselisihan dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh pihak pengurus serikat pekerja maupun anggota serikat pekerja dengan demikian perlu dicantumkannya pada perjanjian kerja bersama terkait bagaimana upaya penyelesaian perselisihan dengan didasarkan pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam perjanjian kerja bersama diperlukan mencantumkan kewajiban perusahaan dan pengurus serikat pekerja beserta anggotanya, karena pada hakikatnya perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian yang berisikan hak, kewajiban dan aturan-aturan dalam perusahaan, artinya segala bentuk kewajiban perlu dicantumkan karena berkaitan tanggungjawab, selain itu perjanjian kerja bersama digunakan sebagai bukti apabila pihak

perusahaan atau pengurus serikat pekerja tidak melaksanakan kewajibannya yang sesuai pada perjanjian kerja bersama.

Perlindungan terkait upah, kebebasan beragama, kebebasan membentuk serikat pekerja, jam kerja, kesehatan dan keselamatan merupakan perlindungan secara umum yang wajib diterima oleh pengurus/anggota serikat pekerja atau pekerja lainnya tanpa pembedaan dan merata. Dengan demikian diperlukan Subtansi perjanjian kerja bersama yang memuat perlindungan bagi pengurus serikat pekerja hal tersebut bukan merupakan tindakan mengistemewakan pengurus serikat pekerja melainkan turut serta dalam upaya perlindungan mengingat bahwa pengurus serikat pekerja memiliki fungsi dalam memperjuangkan kepentingan akan pekerja dengan terlibat pada pembuatan/perundingan perjanjian kerja bersama, menjadi perwakilan apabila terdapat pihak yang berselisih sehingga serikat pekerja senantiasa ikut dalam perjuangan pekerja tersebut, karena pada dasarnya eksistensi pengurus serikat pekerja bertujuan untuk membela kepentingan pekerja, sehingga pengurus serikat pekerja perlu dilindungi dari tindakan perusahaan yang berusaha menghalangi aktivitas pengurus serikat pekerja, pada dasarnya pengurus serikat pekerja merupakan pekerja yang memiliki integritas tinggi dalam pelaksanaan kegiatan berorganisasi untuk memperjuangkan hak pekerja lainnya, karena dengan adanya pengurus serikat pekerja maka pelaksanaan organisasi dalam perusahaan akan lebih terkoordinir. Karena apabila suatu organisasi tidak memiliki pengurus maka pelaksanaan organisasi tersebut tidak akan tertata dan pelaksanaan kebebasan berserikat untuk memperjuangkan kepentingan pun juga tidak dapat terwujud dengan seadil-adilnya. Perlindungan bagi pengurus serikat pekerja diberikan dengan mencegah dan mengantisipasi apabila terdapat tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dengan melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perlindungan ini harus didasarkan pada Undang-Undang No.21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dan kewajiban pengurus serikat pekerja yang kemudian dituangkan dalam perjanjian kerja bersama dengan menghindari bentuk intimidasi, penghalangan, pencabutan dari pihak perusahaan

Berdasarkan pada penjabaran diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan bagi pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja didasari dengan substansi perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan didasarkan pada aturan perundang-undangan maka akan menjamin hak-hak dan kewajiban anggota serta pengurus serikat pekerja yang sesuai dengan hukum. Tujuan nya selain itu ialah untuk mencegah pelanggaran dalam perusahaan, selain itu substansi perjanjian kerja bersama wajiblah mencantumkan terkait sanksi apabila perlindungan tersebut tidak dipenuhi dan wajiblah dalam substansi perjanjian kerja bersama berisikan an mencantumkan terkait upaya penyelesaian apabila terjadi perselisihan hal tersebut merupakan wujud perlindungan yang sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Upaya Perlindungan Hukum Atas Tindakan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan

Perlindungan hukum merupakan syarat dari Negara Hukum dan merupakan perlindungan yang harus diberikan dan diperoleh oleh seluruh rakyat Indonesia, dari anak-anak hingga orang dewasa berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sama tanpa pembedaan apapun dan setiap warga negara Indonesia berhak untuk memperjuangkan haknya sebagai manusia dengan berlandung pada hukum yang merupakan payung hukum bagi setiap individu.(Siallagan, 2016)

Perlindungan oleh perusahaan terhadap pekerja, pengurus dan anggota serikat pekerja dapat dilakukan dengan cara perusahaan menjalankan kewajibannya sebagai subyek pelaku Hak Asasi Manusia dengan turut memberikan perlindungan atas hak yang melekat pada diri pengurus serikat pekerja, perlindungan yang diberikan perusahaan harus berdasarkan pada prinsip negara hukum agar dalam pelaksanaannya tidak bertentangan dengan hukum, perlindungan yang diberikan perusahaan merupakan perlindungan yang sangat urgensi, karena tujuan daripada perlindungan tersebut ialah agar pengurus serikat pekerja, anggota serikat pekerja memiliki rasa nyaman dalam menjalankan kewajibannya dengan perlindungan yang serta -merta diberikan perusahaan karena pada umumnya perlindungan bagi pekerja, pekerja yang menjadi pengurus dan anggota serikat pekerja harus diberikan bukan hanya oleh pemerintah, tetapi juga oleh

perusahaan yang merupakan subyek hukum yang memiliki hubungan mengikat dengan pekerja, pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja (Tiberius Zaluchu, 2021)
Dalam pelaksanaan perlindungan perusahaan terhadap pengurus serikat pekerja dan anggota serikat pekerja terdapat hambatan-hambatan berupa :

1. Hambatan dari aspek regulasi yang tidak diterapkan dalam ruang lingkup perusahaan.

Peraturan hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan telah beragam dan sangat jelas isi daripada aturan hukum tersebut, dimana peraturan terkait pelaksanaan kerja meliputi :

- a. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- c. Undang-Undang No 11 Tahun 2020
- d. Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang serikat Pekerja

Keberagaman dari peraturan tersebut berfungsi mengatur mengenai pelaksanaan kerja diperusahaan, tetapi dalam pelaksanaan kerja masih sulit untuk diterapkan atau seringkali diabaikan oleh pihak perusahaan sehingga peraturan tersebut tidak berfungsi dalam perusahaan dan menyebabkan perlindungan yang harus diberikan menjadi terhambat.

2. Hambatan atas kedudukan yang berbeda

Pada umumnya pemberi kerja dan pekerja memiliki kedudukan yang sama di mata hukum, sebagaimana persamaan hukum tersebut diakui dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tercantum pada Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 berbunyi : segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, tetapi dalam pelaksanaan kerja terdapat kedudukan yang berbeda berdasarkan kewajiban yang dilakukan, berdasarkan definisi pemberi kerja dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga

kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan berdasarkan definisi pekerja dalam pasal 1 angka 3 menjelaskan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Ahmad Sholeh, 2017) Dengan berdasarkan pada aturan hukum tersebut telah jelas bahwa terdapat kedudukan yang berbeda tetapi dalam pelaksanaannya sering sekali perusahaan memanfaatkan kedudukannya untuk bertindak sewenang-wenang tanpa memberikan perlindungan yang seharusnya diberikan kepada pekerja, sehingga hal tersebut menghambat pelaksanaan kerja.

Pada dasarnya dalam pelaksanaan kerja sering kali terdapat pelanggaran perjanjian kerja bersama yang dilakukan perusahaan kepada pengurus serikat pekerja yang disebabkan karena kesengajaan atau kelalaian, karena tindakan perusahaan yang mengabaikan isi perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan dengan melanggar ketentuan dalam pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja maka hal tersebut menyebabkan pengurus serikat pekerja kehilangan haknya atau tidak terpenuhi haknya, hal tersebut merupakan penyebab utama perselisihan hubungan industrial tersebut dikategorikan sebagai tuntutan normatif, yang artinya terdapat tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundangan dan hak-hak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, tetapi dalam pelaksanaannya dilanggar oleh perusahaan atau tidak dipenuhi (Ibrahim, 2017), dengan demikian menyebabkan perselisihan dalam ruang lingkup perusahaan akan hak yang dilanggar dan tidak dipenuhi sehingga munculah suatu upaya perlindungan hukum yang dilakukan pengurus serikat pekerja atas tindakan pelanggaran perjanjian kerja bersama dilakukan dengan upaya penyelesaian litigasi dan non litigasi dikatakan sebagai upaya perlindungan hukum bagi seseorang untuk memperjuangkan haknya atau sebagai tindakan dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi.

Sebagai Negara yang berpedoman dan didasarkan pada hukum maka segala bentuk perselisihan yang terjadi dalam ruang lingkup perusahaan diselesaikan melalui dua opsi yaitu melalui upaya litigasi dan non litigasi. Proses penyelesaian

non litigasi merupakan penyelesaian yang tidak berdasarkan pada proses pengadilan, artinya melalui perundingan atau musyawarah mufakat, apabila dalam non litigasi tidak ditemukan win-win solution maka upaya penyelesaian perselisihan wajib diselesaikan melalui proses penyelesaian litigasi yang merupakan proses penyelesaian didasarkan pada proses pengadilan yang dalam proses pengadilan tersebut terdapat putusan hakim yang memiliki kekuatan hukum tetap dan menciptakan kepastian hukum. (Mantili, 2021)

Dalam ruang lingkup perusahaan perlunya diselesaikan perihal perselisihan yang terjadi dengan cara yang runtut meliputi :

Perundingan Bipartit

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam perusahaan harus diselesaikan melalui upaya perundingan bipartit terlebih dahulu, karena perundingan bipartit merupakan proses penyelesaian tahapan pertama yang dilakukan dengan musyawarah mufakat atau secara kekeluarga tanpa fasilitator yang disebut pihak ketiga.

Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari pihak yang berselisih. Penyelesaian melalui perundingan bipartit diatur dalam pasal 1 angka 10 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi bahwa Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perundingan Tripartit

Perundingan Tripartit dilakukan apabila penyelesaian perselisihan melalui upaya perundingan Bipartit tidak menemukan jalan keluar dan kesepakatan untuk berdamai dalam perselisihan yang terjadi sehingga perlu diselesaikan dengan fasilitator yaitu pihak ketiga untuk menjadi penengah.

Forum penyelesaian hubungan industrial melalui perundingan tripartit melibatkan pihak ketiga meliputi :

Mediasi oleh Mediator

Merujuk pada pasal 1 angka 11 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang diselesaikan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator. Berdasarkan pada pasal 1 angka 12 menjelaskan bahwa Mediator dalam penyelesaian hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau disebut pegawai dari diskaner yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliasi oleh Konsiliator

Merujuk pada pasal 1 angka 13 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja yang ada dalam satu perusahaan diselesaikan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator. Berdasarkan pada pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator merupakan seorang yang memenuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas untuk melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. (Willy Farianto, 2021)

Arbitrase oleh Arbiter

Merujuk pada pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja, yang diselesaikan di luar Pengadilan Hubungan Industrial yang didasarkan pada kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang menjadi penengah dalam sengketa. Berdasarkan pada pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter merupakan seseorang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan untuk menjadi penengah dalam memberikan putusan mengenai perselisihan yang terjadi.

Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila upaya penyelesaian melalui bipartit dan tripartit tidak menemukan solusi, maka upaya yang wajib dilakukan ialah upaya melalui pengadilan hubungan industrial, yang secara yuridis diatur dalam pasal 1 angka 17 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial

Pada proses penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial maka harus didasarkan pada asas-asas yang meliputi :

Asas perlindungan hukum, asas ini mengemukakan bahwa karena serikat pekerja/pekerja merupakan pihak yang memiliki kedudukan yang lebih rendah daripada perusahaan maka diperlukan perlindungan agar perusahaan tidak melakukan tindakan yang menyalahgunakan kewenangannya dengan cara mengintimidasi pekerja/serikat pekerja (NPM Supono, 2019) Asas kesetaraan/kesejajaran kedudukan pekerja dan pengusaha, asas ini menyetarakan posisi pekerja dan pengusaha dalam persamaan dimata hukum yang didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1

Penyelesaian yang dilakukan melalui proses litigasi atau Pengadilan Hubungan Industrial didasarkan pada keputusan yang dipertimbangkan oleh majelis hakim dan dalam pertimbangan majelis hakim diperlukan pembuktian dari pihak yang berselisih, pembuktian didasarkan pada pasal 1866 BW berupa bukti tertulis yang berupa perjanjian yang telah disepakati secara bersama, baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama dan bukti saksi, yang berupa subyek dalam perusahaan yang dimintai keterangan, saksi yang diperiksa dalam pengadilan hubungan industrial merupakan saksi yang menjadi penguat dalam putusan hakim dalam memberikan putusan yang seadil-adilnya. (Agus Mulya Karsona, 2016)

Berdasarkan pada Pasal 56 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- A) Di tingkat pertama menangani perselisihan mengenai hak.
- B) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan mengenai kepentingan.
- C) Di tingkat pertama menangani perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja atau yang disebut PHK
- D) Di tingkat pertama dan terakhir menangani perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Syarat-syarat dalam mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial meliputi hal sebagaimana berikut:

1. Gugatan diajukan pada ruang lingkup pengadilan hubungan industrial yang domisili hukumnya meliputi tempat domisili pekerja.
2. Gugatan wajib dilampirkan risalah penyelesaian melalui bipartit dan tripartit. Sebagai bukti bahwa telah menyelesaikan melalui tahap non litigasi sehingga tidak dapat menemukan jalan keluar dengan demikian meminta pengadilan hubungan industrial untuk memutuskan perkara dengan seadil-adilnya, apabila risalah penyelesaian tidak disertakan maka pihak pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada

penggugat, agar terlebih dahulu perselisihan yang terjadi diselesaikan melalui upaya non litigasi yaitu perundingan bipartite dan tripartite.

3. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok perkara atau yang biasa dikenal dengan duduk perkara yang menjelaskan penyebab permasalahan terjadi.
4. Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat (artinya dengan banyak penggugat, maka gugatan dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus terhadap kuasa hukum

Kasasi (Mahkamah Agung)

Upaya Hukum kasasi merupakan wadah bagi pihak-pihak yang tidak berkenan dengan putusan pengadilan karena dianggap keputusannya tidak sesuai dengan asas keadilan, dengan demikian diperbaiki melalui upaya kasasi Ke Mahkamah Agung. (Kususiyanah, 2021)

Tujuan daripada kasasi sendiri tertera dalam pasal 30 Undang-Undang No.5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung

Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

- a. Tidak memiliki kewenangan
- b. Melanggar ketentuan hukum yang berlaku.
- c. Terdapat unsur kelalaian karena memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan
- d.

KESIMPULAN

Subtansi perjanjian kerja bersama merupakan obyek dalam pelaksanaan kerja yang digunakan sebagai pelindung dan pengatur dalam perusahaan dengan demikian maka subtansi perjanjian kerja bersama harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur, yaitu harus berdasarkan landasan negara yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang

Serikat Pekerja, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan. Tujuannya ialah agar dalam pelaksanaan kerja sejalan dengan hukum dan dalam pelaksanaannya tidak bertentangan dengan aturan hukum dan tidak menyebabkan perselisihan yang menyangkut hak dan kepentingan para pihak dalam perusahaan sehingga terciptanya suatu perlindungan yang merata, karena negara hukum seluruh aktivitasnya harus didasarkan pada aturan hukum, apabila terdapat pelanggaran akan hak pengurus serikat pekerja maka pengurus serikat pekerja berhak untuk berjuang dalam hal upaya perlindungan hukum melalui dua tahap yaitu upaya litigasi dan non litigasi yang didasarkan pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, agar dalam upaya perlindungannya sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Mulya Karsona, E. L. F. (2016). *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia*.
- Ahmad Sholeh. (2017). *Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia*.
- Anggriani Husain. (2022). *Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Dr Asri Wijayanti, SH. M. (2018). *Hukum Ketenagakerjaa*.
- Dr. Kelik Wardiono; M.H.; M.Kn.; Nuswardhani; Saepul Rochman; Septarina Budiwati; S.H.; S.U. (2021). *Hukum Perdata*.
- Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S. H. , M. H. (n.d.). Konsistensi asas pertanggungjawaban perdata dalam hukum khusus terhadap asas pertanggungjawaban perdata dalam hukum umum. 2007.
- Hamzah, H. (2020). Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial (Legal Review on The Position and Function of Cooperation Working Agreement in the Industrial Relationship). *Tinjauan Yuridis Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial*, 1.
- Haspul Naser. (2020). *PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0 PADA SEKTOR INDUSTRI OTOMOTIF*.
- Ibrahim, Z. (2017). EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DALAM UPAYA MENSEJAHTERAKAN PEKERJA. *Jurnal Media Hukum*, 23(2). <https://doi.org/10.18196/jmh.2016.0076.150-161>
- Kususiyanah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2), 42–59. <https://doi.org/10.21154/invest.v1i2.3478>

- Mantili, R. (2021). KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1). <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Muhammad Irayadi. (n.d.). *ASAS KESEIMBANGAN DALAM HUKUM PERJANJIAN*.
- NPM Supono. (2019). *ASAS IMPARSIALITAS HAKIM ADHOC PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) DALAM PUTUSAN YANG OBJEKTIF DAN ADIL*.
- Rizaldi Nazaruddin. (2020). *KEDUDUKAN, KONSEP DAN KEBERLAKUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN*.
- Siallagan, H. (2016). *PENERAPAN PRINSIP NEGARA HUKUM DI INDONESIA* (Vol. 18, Issue 2).
- Surya Nita. (2020). *PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBENTUK PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI HUBUNGAN KERJA IDEAL BAGI PEKERJA DENGAN PENGUSAHA*.
- Tiberius Zaluchu, N. A. S. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*.
- Willy Farianto. (2021). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*.