

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

(STUDI PADA PT.FUMIRA SEMARANG)

Tia Agustina Faricha, Bulan Prabawani

Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

E-mail: tiagaricha@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT.FUMIRA Semarang, aimed at analyzing the role of trade unions as representatives in making Collective Labor Agreements (KKB), the role of trade unions in creating harmonious, dynamic, and fair work agreements as well as the role of trade unions as distributors of aspirations in fighting for labor rights. The results of this study can be concluded that the role of trade unions at PT.Fumira Semarang is categorized as good, it can be seen from the Role of Trade Unions in Making Collective Agreements and the Role in Resolving Industrial Disputes. In this case workers feel that trade unions can be the right place for channeling aspirations and when there are rights that are not fulfilled by the company, the unions have become a forum for workers who are responsible for fighting for, defending and protecting workers' rights and obligations as well as preventing conflicts in industrial relations itself. Maintenance of relations between workers, trade unions and management within the scope of industrial relations is necessary to prevent conflicts in the world of work. Conflicts that are not immediately resolved can lead to cases of industrial relations disputes due to disharmony relations between these parties

Suggestions that can be given are 1) trade unions should try more hard to fight for labor right at PT.FUMIRA so as not to be impressed only as a formality institution, 2) there workers or same workers as representative are involved at the time of the review with respect to the contents of the collective labor agreement, 3) the schedule for the payment of wages should not be delayed from the time agreed upon in the agreement.

Keyword: Trade Unions, Companies, Collective Labor Agreement, Dynamic and Fair Harmonious, Labor Rights.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT.FUMIRA Semarang, bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja sebagai wakil dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), peran serikat pekerja dalam menciptakan kesepakatan kerja bersama yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta peran serikat pekerja sebagai penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Peran serikat pekerja di PT.Fumira Semarang dikategorikan baik, dapat dilihat dari Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan Kesepakatan Bersama dan Peran Dalam Menyelesaikan Perselisihan Industrial. Dalam hal ini pekerja merasa bahwa Serikat Pekerja dapat menjadi wadah yang tepat untuk penyalur aspirasi dan ketika ada hak yang tidak dipenuhi oleh perusahaan maka Serikat Pekerja telah menjadi wadah bagi para pekerja yang bertanggung jawab memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja serta mencegah terjadinya konflik didalam hubungan industrial itu sendiri. Pemeliharaan hubungan antara pekerja, serikat pekerja dan manajemen dalam lingkup hubungan industrial sangat diperlukan untuk mencegah konflik dalam dunia kerja. Konflik yang tidak segera diatasi dapat menyebabkan kasus perselisihan hubungan industrial akibat tidak harmonisnya hubungan antara pihak-pihak tersebut.

Saran yang dapat di berikan adalah 1) serikat pekerja sebaiknya lebih berusaha lagi dalam memperjuangkan hak-hak buruh di PT.FUMIRA agar tidak terkesan hanya sebagai lembaga formalitas saja, 2) sebaiknya pekerja atau beberapa orang pekerja sebagai perwakilan dilibatkan pada saat diadakanya peninjauan kembali terhadap isi perjanjian kerja bersama, 3) jadwal pemberian upah oleh perusahaan sebaiknya tidak mundur dari waktu yang sudah di pastikan didalam perjanjian.

Henry Simamora (1999: 678) menyatakan bahwa “Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi keryawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisipekerja lainnya”. Dari pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran Serikat Pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijaksanaan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.

Kelancaran usaha dalam proses produksi tersebut terjadi apabila pihak-pihak dalam perusahaan berhasil memelihara hubungan kerja pada lingkungan industrial. Hubungan kerja dalam lingkungan industrial penting untuk di pelihara dalam mengelola pekerja yang memiliki karakter, kemampuan dan motivasi yang berbeda dalam bekerja diperusahaan. Pemeliharaan dalam hubungan kerja dalam lingkungan industrial dilakukan oleh serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dan manajemen yang mewakili perusahaan. Serikat Pekerja berperan meampung aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya agar didengar oleh pihak manajemen perusahaan. Manajemen berperan

mengelola aset perusahaan salah satunya berupa sumber daya manusia melalui kegiatan menjalankan fungsi kompleks dalam hubungan kerja.

Kesejahteraan buruh adalah kesejahteraan bagi pekerja dan buruh yang diusahakan atau diberikan oleh pengusaha dalam bentuk rekreasi, pembinaan agama, olah raga, kesenian, tempat istirahat pekerja dan sebagainya. Hasibuan (2002:63) mengemukakan, kesejahteraan pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.

Pemeliharaan hubungan antara pekerja, serikat pekerja dan manajemen dalam lingkup hubungan industrial sangat diperlukan untuk mencegah konflik dalam lingkungan dunia kerja. Konflik yang tidak segera diatasi dapat menyebabkan kasus perselisihan hubungan industrial akibat tidak harmonisnya hubungan antar pihak-pihak tersebut. Konflik kepentingan antar pekerja dalam serikat pekerja dengan manajemen perusahaan terjadi akibat adanya perbedaan persepsi dan pemenuhan kebutuhan yang saling bertolak belakang. Pekerja dalam serikat pekerja menginginkan kesejahteraan yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja menyenangkan sedangkan manajemen perusahaan menginginkan pengeluaran biaya kecil dengan perolehan laba tinggi. Permasalahan konflik sebaiknya dihindari dengan cara pihak serikat pekerja dan manajemen agar saling bekerja sama dalam membina hubungan.

Menurut Abdul R. Budiono (2009:181) rumusan Perjanjian Kerja Bersama memiliki beberapa unsur, yaitu: Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian, oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama. Kedua Subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat buruh dan pengusaha, kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusah, hal yang ingin ditekankan adalah sebagai buruh individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama. Ketiga memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan buruh. Hal yang ingin ditekankan di sini adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan buruh; dengan ini tercipta kepastian hukum.

Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja melakukan negosiasi dengan pengusaha untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, seperti: upah yang layak, jaminan sosial yang memadai, pemenuhan hak-hak cuti, pembayaran lembur yang sesuai serta hak-hak pekerja lainnya yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan didalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja harus dapat memberikan informasi dan menjelaskan hak dan kewajiban anggota kepada anggotanya serta mewakili/mendampingi anggota.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut. Bagaimana Peran Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin sebagai wadah bagi para pekerja di PT. Fumira Semarang dan dalam hal ini sebagai pengah dan manajemen PT. Fumira

Semarang sebagai pihak perusahaan dalam upaya peningkatan kesepakatan kerja bersama. Penulis mengambil judul “Analisa Peran Serikat Pekerja Dalam Kesepakatan Kerja Bersama”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, terlihat adanya permasalahan yaitu adanya kesenjangan antara apa yang diinginkan oleh para buruh dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini berdasarkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) serta gambaran hubungan antara peran serikat pekerja dalam kesepakatan kerja bersama khususnya di dalam permasalahan di PT. Fumira Semarang. Selanjutnya, dengan mendasarkan rumusan masalah tersebut, kemudian penulis merumuskan dalam beberapa permasalahan:

1. Bagaimana Peran Serikat Pekerja SPSI Logam Elektronik dan Mesin pada PT.Fumira Semarang sebagai wakil dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama?
2. Bagaimana Peran Serikat Pekerja SPSI Logam Elektronik dan Mesin pada PT.Fumira Semarang sebagai Sarana Menciptakan Kesepakatan Kerja Bersama yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan sesuai Peraturan yang berlaku?
3. Bagaimana Peran Serikat Pekerja SPSI Logam Elektronik dan Mesin pada PT.Fumira Semarang sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan Hak dan Kepentingan anggotanya dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ?

Kerangka Teori

Peran Serikat Pekerja

Simamora (1999:678) menyatakan bahwa “Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya”. Dari pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran serikat pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.

Kesepakatan Kerja Bersama

Prof Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Prof Soebakti SH menulis bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dientsver houding*), yaitu suatu

hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

Kesepakatan Kerja Bersama yang Bersifat Harmonis , Dinamis dan Berkeadilan

Daryanto SS (1998:238) menyatakan bahwa “Harmonis adalah serasi, selaras, cocok” sedangkan Hasan Alwi (2007:390) menyatakan bahwa harmonis bersangkut paut dengan harmoni, seia sekata, sedangkan Semeru (2007) menyatakan bahwa Hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargai dan saling memberi.

Menurut Slamet Santoso (2009:5) dinamis berarti tingkah laku warga yang satu secara langsung mempengaruhi warga lain secara timbal balik, jadi dinamika berarti adanya interaksi dan interdependensi antara anggota kelompok yang satu dengan anggota kelompok yang lain secara timbal balik antara anggota dengan kelompok secara keseluruhan.

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) keadilan adalah sifat (perbuatan, perlakuan, dan sebagainya) yang adil. Keadilan berasal dari kata adil yang artinya menurut KBBI adalah sebagai berikut: Sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak; Berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran; Sepatutnya, tidak sewenang-wenang.

Penyalur Aspirasi Buruh

Menurut Simamora (Karim,2001:33) interaksi dan komunikasi antara serikat pekerja dan manajemen dapat berjalan baik bilamana manajemen memiliki persepsi yang positif terhadap peran serikat pekerja. Sebaliknya apabila persepsi manajemen terhadap serikat pekerja bersifat negatif maka menimbulkan hubungan yang kurang kondusif terhadap hubungan manajemen dengan serikat pekerja dan mudah menimbulkan konflik antara manajemen dan serikat pekerja. Hubungan tersebut akan mengakibatkan iklim kerja yang mempercepat perputaran pekerja yang tinggi, ketidakhadiran pekerja, moral kerja yang menurun dan produktivitas yang rendah.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif. Pengertian dari metode deskriptif menurut Sugiyono (2009: 29) adalah: “suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam hal ini peneliti akan mendeskripsikan fenomena ketidaksesuaian antara eksistensi serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama yang telah dibuat dengan pemenuhan hak-hak buruh pada PT. Fumira Semarang.

Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis akan membahas temuan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan selama di lapangan. Hasil temuan tersebut akan diuraikan dan dianalisis untuk mengetahui bagaimana Peran Serikat Pekerja Dalam Kesepakatan Kerja Bersama di PT.Fumira Semarang yang dalam hal ini akan diambil serikat pekerja logan elektronik dan mesin sebagai objek penelitian.

Simamora (1999:678) menyatakan bahwa “Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya”. Dari pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran serikat pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.

Peran Serikat pekerja di PT.FUMIRA sendiri dapat sangat dapat dirasakan diantaranya adalah Peran Dalam Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dan Peran dalam Menyelesaikan perselisihan industrial selanjutnya adalah Peran Mewakili Pekerja dalam Lembaga Bipatrit. Secara umum pembentukan Serikat pekerja untuk mempromosikan kepentingan-kepentingan anggota dan kelangsungan hidup dari serikat pekerja serta mempertahankan atau meningkatkan dukungan pekerja dengan menyediakan kebutuhan mereka antara lain: pemberian perlindungan, pemberian hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Koesparmono (2016:67) dijelaskan bahwa perjanjian kerja pada hakikatnya adalah suatu perjanjian kerja. Artinya jika membahas tentang suatu perjanjian kerja maka perlu mengetahui makna dari perjanjian itu. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa kedudukan semua pihak yang mengadakan perjanjian, sama dan seimbang. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan/tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu yang tidak ditentukan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut peneliti Serikat Pekerja di PT.Fumira sendiri sudah dikategorikan harmonis sesuai dengan indikator Harmonis menurut Smeru (2007), Harmonis berarti selaras atau serasi. Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenagan kerja dan berkebangnya perusahaan dapat terwujud. Indikator hubungan industrial yang harmonis diantaranya:

- 1) Kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Apabila pengusaha dipandang mampu pemerintah dapat mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga. Setiap tenaga kerja dan keluarga berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dibentuk koperasi pekerja diperusahaan.

- 2) Pemenuhan hak-hak karyawan, pekerja bukan hanya faktor produksi semata, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- 3) Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama.
- 4) Komunikasi yang baik antara karyawan atau serikat pekerja dengan perusahaan. Komunikasi merupakan sarana yang efektif untuk menyampaikan suatu pengetahuan dan informasi.
- 5) Menyelesaikan perselisihan yang ada disetiap perbedaan antara pekerja dengan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.

Menurut Slamet Santoso (2009:5) dinamis berarti tingkah laku warga yang satu secara langsung mempengaruhi warga lain secara timbal balik, jadi dinamika berarti adanya interaksi dan interdependensi antara anggota kelompok yang satu dengan anggota kelompok yang lain secara timbal balik antara anggota dengan kelompok secara keseluruhan.

Tujuan dan manfaat dibuatnya PKB/KKB adalah untuk semakin memperjelas hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta untuk menjalin hubungan baik antara pekerja dengan pengusaha maupun sesama pekerja dan sesama pengusaha sehingga mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha.

Menurut Simamora (Karim,2001:33) interaksi dan komunikasi antara serikat pekerja dan manajemen dapat berjalan baik bilamana manajemen memiliki persepsi yang positif terhadap peran serikat pekerja. Sebaliknya apabila persepsi manajemen terhadap serikat pekerja bersifat negatif maka menimbulkan hubungan yang kurang kondusif terhadap hubungan manajemen dengan serikat pekerja dan mudah menimbulkan konflik antara manajemen dan serikat pekerja. Hubungan tersebut akan mengakibatkan iklim kerja yang mempercepat perputaran pekerja yang tinggi, ketidakhadiran pekerja, moral kerja yang menurun dan produktivitas yang rendah.

Di PT.Fumira sendiri peran serikat pekerja sangat dirasa penting apalagi dalam pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dimana didalam kesepakatan tersebut sebagai sarana penampung aspirasi antara buruh dengan pihak pengusaha.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran serikat pekerja di PT.Fumira Semarang dikategorikan baik, dapat dilihat dari Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan Kesepakatan Bersama dan Peran Dalam Menyelesaikan Perselisihan Industrial. Dalam hal ini pekerja merasa bahwa Serikat Pekerja dapat menjadi wadah yang tepat untuk penyalur aspirasi dan ketika ada hak yang tidak dipenuhi oleh perusahaan maka Serikat Pekerja telah menjadi wadah bagi para pekerja yang bertanggung jawab memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja serta mencegah terjadinya konflik didalam hubungan industrial itu sendiri.
2. Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dapat dikategorikan Harmonis, Dinamis dan Berkedilan sesuai Peraturan yang berlaku dikategorikan baik, terbukti dari terciptanya suasana kondusif dari pekerja maupun perusahaan serta terjadi pemenuhan hak dan kewajiban sesuai dengan apa yang sudah dituliskan dalam Kesepakatan Kerja Bersama. Isi kerangka perjanjian pun selalu dilakukan peninjauan kembali karena pada dasarnya isi perjanjian kerja bersama menyangkut hak yang berarti kebutuhan setiap pekerja yang harus terpenuhi karena kebutuhan manusia mengalami perkembangan sehingga selalu dilakukan peninjauan kembali untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan perundang-undangan yang baru.
3. Peran Serika pekerja di PT.Fumira sebagai sarana penyalur aspirasi pekerja dikategorikan baik, terbukti dari pemenuhan hak-hak bagi pekerja dan keuanganya sesuai dengan kehendak para pekerja yang menyampaikan aspirasinya kepada serikat pekerja sebagai wadah yang kemudian aspirasi tersebut diperjuangkan dan dipertanggungjawabkan sebelum dipenuhi oleh perusahaan. Beberapa hak yang diberikan oleh PT.Fumira sebagai hasil dari Kesepakatan kerja Bersama yang utamanya adalah mencakup dari semua kebutuhan yang paling penting untuk pekerja dan keluarga untuk tetap bisa meneruskan keberlangsungan hidupnya seperti: Hak atas upah, Hak atas jaminan sosial (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian) serta hak atas bimbingan, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya di Perusahaan.

4.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka ada saran yang disampaikan penulis kepada PT. Fumira Semarang dan juga SPSI sebagai berikut:

1. Peran serikat pekerja pada PT. Fumira Semarang sudah baik. Namun didalam serikat pekerja sebaiknya ada aktifitas-aktifitas atau *event* yang diselenggarakan dalam kurun waktu yang disepakati, tujuannya untuk semakin menjalin hubungan sesama pekerja, pekerja dengan pengurus, pekerja dengan pengusaha, serta pengusaha dengan pengurus. Karena

semangat kerja juga tercipta dari kondisi kerja yang nyaman pula dan layaknya manusia pekerja juga membutuhkan waktu yang bukan hanya saja untuk bekerja, namun bersosialisasi untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan baru yang nantinya berguna bagi peningkatan produktivitas perusahaan.

2. Perjanjian kerja bersama pada PT. Fumira Semarang sudah baik, dengan adanya amandemen dan peninjauan kembali terhadap isi kerangka perjanjian guna menyesuaikan dengan kebutuhan pekerja yang diwakilkan oleh pengurus SPSI. Namun sebaiknya ada kalanya pekerja atau beberapa orang pekerja sebagai perwakilan dilibatkan pada saat diadakannya peninjauan kembali terhadap isi perjanjian kerja bersama. Karena meskipun sebelum diadakannya musyawarah antara pengurus dengan pekerja sebelum akhirnya pengurus mewakilkan pekerja untuk menyampaikan hal yang mereka ingin ditinjau kembali. Namun tidak menutup kemungkinan pada saat persidangan terjadi perubahan atau kurang sesuai dengan yang disepakati sebelumnya pada saat musyarah antara pekerja dengan pengurus. Dan selain itu juga perlunya melibatkan pekerja untuk lebih berpartisipasi dalam menyampaikan apa yang menjadi keinginan dalam arti sesuai dengan perundangan-undangan yang berlaku.
3. Pemenuhan hak-hak pada PT. Fumira Semarang sudah baik, karena sangat jelas dipaparkan dalam buku perjanjian PT. Fumira tentang hak utama seorang pekerja dan telah mencakup semua yang dibutuhkan pekerja. Namun jadwal pemberian upah oleh perusahaan sebaiknya tidak mundur dari waktu yang sudah disepakati didalam perjanjian kerja bersama karena pembayaran upah yang terlambat akan mempengaruhi langsung terhadap terpenuhinya kebutuhan hidup para pekerja dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzani, Isriadi Wijil. (2006). *Peran Serikat Pekerja Sebagai Pelaksanaan Dalam Hubungan Industrial*. Semarang: D3 KS-FE UNDIP.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asikin, H. Zainal (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Asyhadei, Zaeni. (2008). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Budiono, Abdul R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Darwis, Syarif. (2009). *Peran Serikat Pekerja*. Semarang: Program Magister Manajemen UNDIP, Perpustakaan Magister Manajemen FE UNDIP.
- Hardijan, Rusli. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Imam Soepomo, Prof. S.H. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. VI*. Djambatan
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Airlangga.
- Kansil, C.S.T. Prof., Drs. (1997). *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 25 Tahun 1997)*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Kertonegoro, Sentanoe.(1999). *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Lalu, Husni. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Mulyono dan Sri Sudarsi. (2000). *Peramalan Bisnis dan Ekonometrika*. Yogyakarta: BPF.
- Simanjuntak, Payama J. Prof. Dr. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Harapan.

- (2012). *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah/UII*. Jakarta: UI Fakultas Ekonomi.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*: Bandung: CV. Alfabeta.
- (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Kedua)*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto, J. (1999). *Pengukuran Variabel Kepuasan Pelanggan (Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, M. Benoe Satriyo. Drs. (2002). *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Andi Offset.

Skripsi:

- Budyana Sari, Happy. *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. Fumira Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang 2006.
- Ginting, Iwan. *Eksistensi Serikat Pekerja dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Guna Mendukung Produksi dan Produktifitas Kerja di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan*, Universitas Sumatera Utara, Medan 2001.
- Kurniawan. *Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja atau Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang berlarut-larut akibat Penutupan Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketaanagakerjaan*. Universitas Mataram, Mataram 2013.
- Syahputra, Ganda. *Peranan Serikat Buruh dalam Memperjuangkan Hak Upah dan Politik*. Universitas Sumatera Utara, Medan 2009.

Teguh Priyos, Geger. *Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang)*, Universitas Brawijaya. Malang 2013.

Jurnal dan Web:

Pahrozi. 2012. *Fungsi dan Peranan Serikat Pekerja di Perusahaan*. <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html> Diunduh pada 27 Desember 2016 pukul 15.17 WIB.

Paul Tolich dan Mark Harcourt. 1996. *Partisipasi Pekerja Dalam Serikat Pekerja*. http://eprints.undip.ac.id/38882/1/Partisipasi_Pekerja_dalam_Serikat_Pekerja.pdf diunduh 27 Desember 2016 pukul 23.20 WIB.

Redaksi_balitfo@nakertrans.go.id “KEPMEN No. 100 Tahun 2004”

http://www.portalhr.com/wpcontent/uploads/data/pdfs/pdf_peraturan/1250744174.pdf (diakses pada tanggal 23 Desember 2016 pukul 19.20 WIB).

Muniruzaman, Erwin “UU No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan”

http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf (diakses pada tanggal 19 Mei 2016 pukul 09.59 WIB).

<http://kpspsikabtng.blogspot.co.id/2011/01/sekilas-sejarah-spsi.html> (diakses tanggal 03 Mei 2017 pukul 14.53)

<http://puksptsk-spsi.blogspot.co.id/p/arti-logo-sptsk-spsi.html> (diakses tanggal 03 Mei 2017 pukul 15.04)

Sumber Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Keputusan Presiden No. 104 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 Tentang Organisasi Perburuhan Internasional.