



Article History:

Key Words:

Collective Labor Agreement;
Employer; and Worker Un-
ion

Kata kunci:

Perjanjian Kerja Bersama;
Pekerja; dan Serikat Pekerja

ISSN (print): 2722-7448
ISSN (on-line): 2722-7456

Korespondensi Penulis:
Okky Faried Hidayat
E-mail:
okky.faried@indomilk.com



Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Antar Pengusaha Dengan Serikat Pekerja

Okky Faried Hidayat¹, Kadek Wiwik Indrayanti², dan Diah Ayu Wisnuwardhani³.

¹Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No. 59, 65146, Indonesia
^{2,3}Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No. 62-64, 65146, Indonesia

Abstract

Collective Labor Agreement (PKB) is the result of negotiations between trade unions and employers, which contains the terms of employment, rights, and obligations of both parties. PKS PT. Indolakto Pandaan for the period 2019-2021, whose content is limited in scope and regulates general matters. Employers, trade unions, and their members knowingly, have good faith and are responsible for implementing the contents of the PKS: in financial and non-financial contexts, both express and implied. Employers and workers have done this following the contents of the PKS. There are even some things that are better implemented. Entrepreneurs put forward a sense of humanity in making decisions. Workers have understood their obligations and rights. In the event of an employment problem, employers and trade unions agree to resolve the problem and always prioritize the spirit of deliberation in the bipartite cooperation institution to reach the best consensus. An agreement with upholding and respecting the values of harmonious industrial relations, following the prevailing laws and regulations in the Republic of Indonesia so that there will be no actions that harm both parties.

Abstraks

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha, yang memuat ketentuan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKS PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 yang isinya dibatasi ruang lingkup dan mengatur hal-hal umum. Pengusaha, serikat pekerja dan anggotanya dengan sadar, beritikad baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan isi PKS: dalam konteks finansial dan non finansial, baik tersurat maupun tersirat. Pelaksanaannya telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan isi PKB. Bahkan ada beberapa hal yang lebih baik diterapkan. Pengusaha mengedepankan rasa kemanusiaan dalam mengambil keputusan. Pekerja telah memahami kewajiban dan hak mereka. Jika terjadi masalah ketenagakerjaan, pengusaha dan serikat pekerja sepakat menyelesaikan masalah selalu mengedepankan semangat musyawarah di lembaga kerjasama Bipartit untuk mencapai mufakat yang terbaik. Kesepakatan dengan menjunjung tinggi dan menghormati nilai-nilai hubungan industrial yang harmonis, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia sehingga tidak terjadi tindakan yang merugikan kedua belah pihak.

DOI: <https://doi.org/10.26905/mlj.v1i2.5492>

Sitasi: Hidayat, F.O., Indrayanti, W.K., dan Wisnuwardhani, A.D. (2020). Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Antar Pengusaha Dengan Serikat Pekerja. *MLJ Merdeka Law Journal*. Volume 1 (2): 72-90.

1. Pendahuluan

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja telah menjadi issue yang menarik. Hal ini terkait dengan pengupahan, perjanjian kerja, pemutusan kerja, penyelesaian konflik antara pekerja dengan pengusaha dan perlindungan hukum pekerja (Hernawan & Dewi, 2013; Soleh, 2017; Kahpi, 2018; Wijayanto & Ode, 2019; Dhulhijjahyani *et al.*, 2020; dan Wibowo & Herawati, 2021).

Keberadaan serikat kerja di suatu perusahaan, akan bermanfaat bukan hanya bagi pekerja tapi juga bagi pengusaha (Hernawan, 2008; Utami, 2013; dan Arthawati, 2018). Serikat pekerja akan membantu pekerja dalam melindungi hak-haknya sebagai pekerja (Rismansyah & Hadid, 2019). Bagi pengusaha keberadaan serikat buruh dapat meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga akan membantu pengusaha (Ariyanto & Ghofur, 2014; ILO, 2016; dan Nurul Aini & Arwiyah, 2018). Namun demikian tidak jarang terjadi dengan keberadaan serikat pekerja dapat menekan pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Pasal 1 angka 1 menyebutkan: "Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membe-la serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya". Oleh karena itu penggunaan hak atas kebebasan berserikat dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: "Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan

yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, pemerin-tah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945". Pembentukan Serikat Pekerja harus dilakukan secara demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab tanpacampur tangan atau pengaruh pihak manapun (Nasution, 2004). Serikat pekerja merupakan hak bagi dan kebutuhan pekerja dan juga perusahaan (Tyagita, 2011; Felstinerf, 2011; Santoso & Djastuti, 2011; Budiono, 2016; dan Yowana *et al.*, 2020).

Pembentukan organisasi Serikat Pekerja dalam perusahaan dapat dibentuk apabila pekerja atau buruh dalam satu perusahaan memiliki minimal 10 pekerja, hal ini sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Pasal 5 ayat (2), Serikat Pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Perusahaan wajib memiliki aturan tertulis untuk kepastian dalam menjalankan keberlangsungan perusahaannya antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan. Bagi perusahaan yang di dalamnya terdapat organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama. Menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau 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.

PT. Indolakto Pandaan merupakan perusahaan yang bergerak pada pengolahan

Susu. Perusahaan bermula dari Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI) di Pandaan tahun 1983. PT. Indolakto Pandaan merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Indofood. PT. Indolakto Pandaan memiliki lebih dari 206 pekerjadan para pekerja sudah membentuk organisasi Serikat Pekerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan (Dokumen PT. Indolakto, 2020).

PT. Indolakto Pandaan yang diwakili oleh Manajemen bertindak sebagai Pengusaha sepakat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan yang mewakili pekerja atau buruh. Setelah melalui proses yang berlandaskan kepada semangat kemitraaan, saling menghargai, saling mengerti, dan saling percaya. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Indolakto Pandaan dengan Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan maka tujuan penelitian adalah: 1) untuk menganalisis pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Indolakto Pandaan dengan Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan, 2) untuk mengkaji upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Indolakto Pandaan dengan Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan.

2. Metode

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris karena ingin mengidentifikasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Buruh dengan PT. Indolakto Pandaan didukung oleh data-data empiris. Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).

Pendekatan perundang-undangan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan

paut dengan permasalahan hukum yang dihadapi di sini adalah isi dari Perjanjian Kerja Bersama tidak bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku.

Data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pihak pengusaha dan pekerja serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan. Data sekunder, yakni data yang memberikan penjelasan mengenai data primer, yaitu hasil karya dari kalangan hukum, peraturan hukum ketenagakerjaan, jurnal hukum.

Data Primer yang diambil oleh Peneliti dari lapangan, yaitu pelaksanaan isi Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan dari Pekerja PT. Indolakto Pandaan yang berstatus aktif menjadi pekerja PT. Indolakto Pandaan. Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan 2 metode yaitu Wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan a) Perwakilan Pengusaha PT. Indolakto Pandaan, yang terdiri dari: 1) Budi Kuswanto, *Factory Manager*; 2) Mochammad Hanif Al Rizal, *HRGA Manager*; 3) Dame Maria Tampubolon, *Industrial Relation Officer*; 4) Ni Putu Witari, *QA Manager*; 5) Eka Susanto, *Production Manager* dan b). Perwakilan Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan, yang terdiri dari: 1) Cipto, Ketua Serikat Pekerja; 2) Nikko, Sekertaris; 3) Sarwono, Wakil Ketua; 4) Arif Yazid, Anggota; dan 5) Nurul Komariah, Anggota. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis data kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Indolakto Pandaan dengan Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan.

Pasal 1 angka 21 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau se-

rikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau 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 (UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 21).

Sebelum organisasi Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan didirikan, perusahaan memiliki Peraturan Perusahaan yang berisi hak dan kewajiban para pihak. Sejak organisasi Serikat Pekerja telah dibentuk oleh perwakilan pekerja PT. Indolakto Pandaan, maka kesempatan untuk berunding antara pengusaha dan pekerja telah terbuka. Sejak organisasi Serikat Pekerja dibentuk pada tahun 2008 PT. Indolakto Pandaan telah menghasilkan kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perwakilan Pengusaha dan Pekerja sebanyak enam kali, yaitu: 1) PKB periode 2009-2011; 2) PKB periode 2011-2013; 3) PKB periode 2013-2015; 4) PKB periode 2015-2017; 5) PKB periode 2017-2019; dan 6) PKB periode 2019-2021.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (2) Perjanjian kerja dibuat atas dasar: 1) kesepakatan kedua belah pihak; 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2019-2021 dibuat oleh Perwakilan Pengusaha dengan Perwakilan Pekerja yang masing-masing berjumlah 9 (sembilan) orang. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut terdiri dari 12 (dua belas) Bab dan memiliki 64 (enam puluh empat) pasal. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut berlaku dari tanggal 1 November 2019 sampai 31 Oktober 2021 (PKB PT. Indolakto dengan Serikat Pekerja Periode 2019-

2021). Di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 bisa dibagi menjadi 2 pembahasan yang selanjutnya akan dibahas secara rinci, yaitu: konteks finansial dan konteks non finansial.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 ada beberapa pasal yang berisikan konteks Finansial, yaitu:

Sistem Pengupahan

Perlindungan Hukum terkait Pengupahan di UU Ketenagakerjaan ada di beberapa pasal yaitu Pasal 88 ayat (1) yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pasal 89 ayat (3) yaitu Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Adapun pengupahan pada Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 berada di bab VII, terkait Pasal 29 tentang Sistem Pengupahan. Sistem pengupahan di PT. Indolakto Pandaan telah disesuaikan dengan ketentuan dan struktur skala upah yang berlaku, sebagaimana yang disampaikan oleh manajer HR & GA (*Human Resources & General Affair*), M. Hanif Al-Rizal bahwa perusahaan telah menerapkan PP 78 tentang pengupahan sehingga sistem pengupahan di PT. Indolakto Pandaan telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pemberian upah pokok tahunan di PT. Indolakto Pandaan selalu ada kenaikan di setiap tahun untuk seluruh karyawan.

Hari Pembayaran Upah

Implementasi dari aturan ini telah dilaksanakan penuh oleh PT. Indolakto Pandaan. Penggajian di PT. Indolakto Pandaan dilaksanakan setiap tanggal 25 atau sebe-

lumnya. Penggajian tepat waktu ini sudah dilaksanakan sejak tahun 1990. Untuk pembayaran upah pokok tidak pernah terlambat, namun untuk upah lembur masih ada kekurangan dalam hal rekap yang berakibat pada kurangnya tambahan uang lembur yang belum dimasukkan. Namun, secara keseluruhan, penggajian sudah sangat baik dan sesuai dengan PKB (Hasil wawancara dengan Nurul Komariah, karyawan PT. Indolakto, pada 23 Juni 2020).

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Perlindungan hukum terkait pemberian Tunjangan Hari Raya diatur pada Permenaker No 6 Tahun 2016 dan Pasal 1 angka 2.

“Bahwa waktu kewajiban pembayaran THR adalah 7 hari sebelum hari raya. Dan pemberiannya di sesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing karyawan (Permenaker No 6 Tahun 2016 pasal 1 ayat (2)).

Permenaker 6/ 2016 pasal 3 ayat (1) “pekerja/buruh telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 bulan upah.” Di ayat (2), “Pekerja / buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 1 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhetingan masa kerja dibagi 12 kali 1 bulan upah.”

Tunjangan Hari Raya di PT. Indolakto Pandaan besarnya disajika pada tabel 1.

Tabel 1. Aturan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Masa Kerja	Ketentuan Tunjangan
b. Masa kerja 2 bulan s/d kurang dari 3 bulan	2/12 kali upah pokok
c. Masa kerja 3 bulan s/d kurang dari 18 bulan	1 kali upah pokok
d. Masa kerja 18 bulan s/d kurang dari 24 bulan	1,5 kali upah pokok
e. Masa kerja 24 bulan atau lebih	2 kali upah pokok

Kesempatan Menikmati Hasil Produksi

Seluruh karyawan PT. Indolakto diberi kesempatan untuk menikmati hasil produksi, aturan tentang kesempatan menikmati hasil produksi diatur dalam PKB Pasal 33 ayat 1 dan 2: 1) Kesempatan menikmati hasil produksi setiap bulan pada pekerja diberikan 2 (dua) karton SCI atau produk yang tersedia dan setara setiap bulannya yang dibagikan pada minggu pertama pada bulan berjalan tersebut. 2) Parcel diberikan menjelang hari raya kepada semua pekerja dimana jumlahnya 3 karton SCI.

Pekerja dan keluarga pekerja PT. Indolakto setiap bulan mendapatkan dua kardus produk susu dan ada tambahan parcel produk di saat Hari Raya. Selain itu, semua karyawan boleh menikmati produk pekerja bisa minum setiap hari tapi tidak boleh dibawa pulang, untuk yang dibawa pulang ada 2 karton setiap bulannya.

Hal ini merupakan hal positif yang di-

rasakan oleh karyawan, sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan, bahwa 2 karton susu setiap bulan bisa mengurangi uang jajan anaknya. Pekerja dapat berbagi dengan tetangga dan kerabatnya.

Premi Dinas Malam

Pemerintah tidak mewajibkan pemberian premi dinas malam kepada pekerja, hanya diatur terkait pekerja perempuan yang masuk kerja di malam hari. Tunjangan kehadiran masuk shift malam atau premi dinas malam diatur dalam PKB pasal 33 ayat 3, pekerja yang bekerja pada shift malam (22.30–07.00) diberikan tunjangan Rp 12.500,- (dua belas ribu lima ratus rupiah) net per kehadiran.” (PKS Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Periode 2019-2021. Hlm. 49).

Tunjangan Insentif Kehadiran.

Pemerintah tidak mewajibkan pemberian tambahan upah bagi pekerja yang disiplin masuk kerja. Tunjangan atau insentif

kehadiran diatur dalam PKB pada pasal 33 ayat (4): pengusaha memberikan insentif kehadiran kepada semua pekerja yang selama 1 (satu) bulan berturut-turut absensi nihil (datang lambat dan pulang cepat 0 menit, tidak pernah absen karena sakit atau bolos) mendapatkan insentif perbulan Rp 50.000,- (lima puluh ribu rupiah).”

Tunjangan Transport

PT. Indolakto Pandaan tidak menyediakan kendaraan antar jemput pekerja, tetapi memberi tunjangan transport sesuai dengan PKB isi pasal 33 ayat 5, yaitu sebesar Rp 18.000,- untuk setiap masuk kerja. Pemberian tunjangan uang transport apabila pekerja masuk kerja dengan melakukan absen, apabila tidak absen tunjangan uang transport tidak diberikan, kecuali bila mengurus *emergency*.

Bonus Tahunan

Pemerintah tidak mewajibkan pengusaha memberikan bonus tahunan kepada pekerja atau buruhnya, namun PT. Indolakto memberikan bonus tahunan kepada pekerja sesuai dengan kemampuan perusahaan berdasarkan pencapaian target perusahaan dan penilaian pekerja baik secara individu maupun *team work*. Hal tersebut diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pasal 34 dari ayat 1 sampai ayat 4., yaitu: 1) Perusahaan memberikan penghargaan tahunan/ bonus tahunan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja kepada pekerja yang masih aktif dan sudah bekerja selama 1 (satu) tahun takwim (Januari-Desember). 2) Setiap tahunnya Perusahaan akan menetapkan waktu dan besarnya pemberian bonus tahunan kepada pekerja yang ditetapkan dengan mempertimbangkan berdasarkan kinerja dan kemampuan Perusahaan serta penilaian prestasi masing-masing pekerja. 3) Pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun

tidak memperoleh bonus tahunan. 4) Dasar perhitungan bonus dihitung dari upah pokok bulan Desember tahun sebelumnya. 5) Bagi karyawan yang memasuki usia pensiun atau meninggal dunia pada bulan September-Desember tahun berjalan akan dipertimbangkan untuk diberikan bonus secara proporsional.

Adapun besaran bonus masing-masing pekerja berbeda sesuai dengan nilai pekerja secara individu dan kelompok serta pencapaian perusahaan dalam satu tahun sebelumnya (Hasil wawancara dengan Manager HR & GA, M. Hanif Al-Rizal. Pada 20 Juli 2020). Bonus tahunan tersebut diberikan dengan nominal yang berbeda, sehingga rawan terjadi gejolak di antara pegawai. Hal ini diungkapkan Cipto, ketua serikat pekerja yang menyatakan bahwa para pekerja sering konsultasi karena merasa bonusnya kurang atau lebih dari yang lain. Sehingga menurut Nikko, sebagai sekretaris serikat pekerja meminta adanya musyawarah antara pihak manajemen dengan serikat pekerja.

Upah selama Pekerja dalam Tahanan Pihak Berwajib

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang ditahan pihak berwajib dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 160 ayat 1. Di PT. Indolakto, hal ini diatur dalam PKB PT. Indolakto Pandaan periode 2019 -2021 pasal 36 dari ayat 1 sampai ayat 5, yaitu: 1) Dalam hal seorang Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga terlibat tindak pidana, maka Perusahaan tidak diwajibkan membayar upah. Sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia, maka Perusahaan akan memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a) Untuk 1 (Satu) orang tanggungan sebesar 25% dari upah tanpa tunjangan lainnya. B) Untuk 2 (Dua) orang tanggungan sebesar 35% dari upah tanpa

tunjangan lainnya, c) Untuk 3 (Tiga) orang tanggungan sebesar 45% dari upah tanpa tunjangan lainnya, dan d) Untuk 4 (Empat) orang tanggungan sebesar 50% dari upah tanpa tunjangan lainnya. 2) Bantuan seperti yang dimaksud pada ayat 1 diberikan paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib; 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana; 4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja kembali; 5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang bersangkutan.

Sampai sejauh ini, kasus pekerja dalam tahanan tidak pernah terjadi di PT. Indolakto.

Upah Selama Sakit Berkepanjangan

Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019 -2021 pasal 37 ayat 1 dan 2, yaitu: 1) Bila Pekerja menderita sakit dengan jangka waktu yang lama dan dibuktikan dengan surat keterangan medis maka Perusahaan akan membayar upah seperti disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Upah untuk Pekerja Sakit Dalam Jangka Waktu Lama

Jangka Waktu Sakit	Besarnya Upah
Empat bulan pertama	100% x upah pokok
Empat bulan kedua	75% x upah pokok
Empat bulan ketiga	50% x upah pokok
Untuk bulan selanjutnya	25% x upah pokok

Apabila dalam waktu 12 (dua belas) bulan berturut-turut Pekerja yang dimaksud belum dapat bekerja, maka Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja se-

suai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Jaminan Sosial

Perlindungan hukum terkait Jaminan Sosial berada pada UU 13/2003 pasal 99 yaitu: 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seluruh pekerja PT. Indolakto Pandaan telah menjadi peserta BPJS tanpa terkecuali. Pengaturan tersebut tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pasal 38 ayat 1, 2 dan 3, yaitu: 1) Perusahaan mengikutsertakan seluruh Pekerja tanpa terkecuali pada Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai dengan UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional jo. UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan ketentuan perundang-undangan yang terkait lainnya yang meliputi program: a) Jaminan Kematian (JK), b) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), c) Jaminan Hari Tua (JHT), dan d) Jaminan Pensiun (JP). Khusus Jaminan Hari Tua sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011 dan PP No. 84 tahun 2013 tentang iuran program Jaminan Hari Tua dilaksanakan sebagai berikut: a) 2% ditanggung oleh Pekerja, b) 3,7% ditanggung oleh Perusahaan. 2) Perusahaan akan memungut iuran program BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi kewajiban Pekerja untuk disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. 3) Sesuai dengan sifat kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, maka setiap Pekerja berkewajiban memberikan data pribadi yang benar, terbaru dan bertanggung jawab untuk menyimpan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan sebaik-baiknya.

Program Jaminan Kesehatan Pekerja

Selain pekerja menjadi peserta BPJS, PT. Indolakto juga memberikan program jaminan kesehatan pekerja dan keluarga pekerja yang termuat di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019 -2021 pasal 30.

Bantuan Program Jaminan Kesehatan Pekerja yang diselenggarakan oleh Perusahaan yang dimaksud adalah Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang meliputi: 1) Program Bantuan Rawat Jalan. Program ini diperuntukkan bagi pekerja, istri, dan 3 (tiga) orang anak sah guna keperluan pemeriksaan dokter, pemeriksaan medis pembelian obat-obatan yang seluruhnya diklaim kepada perusahaan. 2) Program Bantuan Biaya Rawat Inap di Rumah Sakit. Program ini diperuntukkan bagi pekerja, istri dan 3 (tiga) orang anak sah yang terdaftar di Perusahaan yang seluruhnya dapat diklaim kepada perusahaan untuk pekerja dan keluarga pekerja. 3) Perusahaan menyediakan poliklinik di pabrik guna keperluan darurat yang dapat digunakan oleh Pekerja pada saat bekerja. 4) Biaya perawatan dan pengobatan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh Pengusaha dan akan diklaim ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Adapun jaminan kesehatan pekerja sangat membantu pekerja yang ingin melakukan pengobatan ke Rumah Sakit melalui jalur umum atau tanpa memakai BPJS. Dan Jaminan Rawat Jalan bisa di cairkan setiap akhir tahun sesuai dengan penggunaan plafon pekerja.

Bantuan Melahirkan

Bantuan Melahirkan tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 40, dan kepada Pekerja wanita dan istri Pekerja yang melahirkan, maka biaya kelahiran dapat diklaim sebagai bagian dari program bantuan

Rawat Inap dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Masa kerja pekerja minimal adalah 1 (satu) tahun; 2) Bantuan biaya diberikan sampai dengan kelahiran anak ke 3 (tiga). Dalam hal Pekerja/ istri pekerja melahirkan anak kembar, maka persalinan tersebut dihitung 1 (satu) persalinan dan bantuan biaya persalinan dapat diberikan hingga persalinan ke-3; 3) Biaya melahirkan yang dapat di klaim adalah biaya melahirkan sesuai dengan kelas perawatan yang telah ditetapkan; 4) Untuk perawatan rumah sakit karena keguguran dan persalinan abnormal/ceasar diatur tersendiri; 5) Apabila suami atau istri pekerja bekerja di perusahaan atau salah satu pabrik, maka bantuan kelahiran diberikan kepada salah satu pekerja dengan nilai bantuan kelahiran terbaik.

Jaminan Makan

Perlindungan hukum untuk jaminan makan kepada pekerja diatur pada UU 13/2003, pasal 76 ayat (3), yaitu: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberi makan dan minum bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

PT. Indolakto Pandaan menyediakan fasilitas kantin di dalam perusahaan, bekerjasama dengan pihak ke-3 atau *external provider* untuk penyediaan makan pekerja. Hal ini tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan per-iodo 2019-2021 pada pasal 43 ayat 1 sampai 4.

Dalam rangka mempertahankan stamina dan produktifitas kerja pekerja, perusahaan menyediakan fasilitas makan di kantin perusahaan secara cuma-cuma dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Pekerja wajib makan di tempat atau di ruang yang telah ditetapkan; 2) Pekerja yang tidak memanfaatkan fasilitas makan di kantin tidak berhak atas pengganti makan; 3) Pekerja yang karena sifat dan tugas pekerjaannya harus

dilaksanakan di luar lokasi kerjanya dapat diberikan uang pengganti makan yang besarnya ditentukan tersendiri; 4) Bagi pekerja yang melaksanakan ibadah puasa pada bulan Ramadhan, maka diberikan uang pengganti makan yang besarnya sesuai dengan standar kantin Perusahaan.

Anggaran makan untuk setiap pekerja adalah Rp 17.500 yang di bayarkan ke pihak katering, sedangkan bila pekerja dinas luar diberi hak makan sebesar Rp 22.000. Makanan yang disajikan ke pekerja selalu ada pengontrolan oleh ahli gizi.

Bantuan Duka Cita

Perlindungan terkait bantuan duka cita diatur dalam UU 13/2003 pasal 61 ayat (5), yaitu: "Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama".

Bantuan Duka Cita dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 44 ayat 1 sampai 4, yaitu: 1) Apabila pekerja meninggal dunia, maka perusahaan akan memberikan kepada ahli warisnya sebagai berikut: a) Upah pada bulan berjalan; b) Bantuan pemakaman sebesar Rp 6.200.000 (enam juta dua ratus ribu rupiah) netto; c) Dengan meninggalnya pekerja, maka perusahaan akan menyelesaikan seluruh kewajibannya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia. 2) Dalam hal keluarga Pekerja (Istri, Suami, dan Anak-anak sah) meninggal dunia, Pengusaha memberikan bantuan duka cita dengan nilai Rp 4.200.000 (empat juta dua ratus ribu rupiah) netto. 3) Dalam hal Orang tua/ Mertua meninggal dunia, pengusaha memberikan bantuan duka cita dengan nilai Rp 850.000 (delapan ratus lima puluh ribu rupiah) netto. 4) Apabila terjadi perni-

kahan antar sesama Pekerja di Perusahaan atau Anak Perusahaan, maka Bantuan duka Cita diberikan kepada salah satu Pekerja saja dengan nilai terbaik.

Menurut Hanif Al Rizal, Bantuan Duka Cita selain yang disebutkan didalam PKB juga ada tambahan dari Manajemen Rp 500,000 (lima ratus ribu rupiah), kemudian ada karangan bunga duka cita apabila yang meninggal pekerja atau keluarga inti. Apabila ada pekerja atau keluarga pekerja yang meninggal dunia, akan di info baik melalui media sosial dan Manajemen membuat Internal Memo, sebagai dasar untuk pencairan dana bantuan duka cita.

Bantuan Suka Cita

Bantuan Suka Cita terdapat di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 45 dari ayat 1 sampai 4. Pengusaha memberikan Bantuan Suka Cita kepada Pekerja yang menikah untuk pertama kali dengan ketentuan: 1) Diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja di Perusahaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun; 2) Diberikan kepada Pekerja yang menikah pada usia minimal 25 (dua puluh lima) tahun untuk Pekerja pria dan 21 (dua puluh satu) tahun untuk pekerja wanita; 3) Apabila terjadi pernikahan antar sesama Pekerja di Perusahaan atau anak Perusahaan, maka Bantuan Suka Cita diberikan kepada salah satu Pekerja saja dengan nilai terbaik; 4) Besarnya nilai Bantuan Suka Cita adalah sebesar Rp 1.050.000, (satu juta lima puluh ribu rupiah) netto.

Penghargaan Masa Bakti dan Purna Bakti.

Penghargaan Masa Bakti dan Purna Bakti termuat di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 46, yaitu: 1) Pengusaha memberikan Penghargaan atas Masa Bakti Pekerja di Perusahaan berupa Piagam Penghargaan untuk Masa Bakti 5, 10, 15, 20, 25, dan 30 tahun; 2) Pekerja yang mengakhiri

Masa Baktinya di Perusahaan karena telah mencapai usia Purna Bakti 55 (lima puluh lima) tahun akan mendapat penghargaan atas Masa Baktinya yang tata cara dan prosedur pelaksanaannya diatur tersendiri; 3) Perusahaan menetapkan bahwa usia purna bakti Pekerja adalah memasuki usia 55 (lima puluh lima) tahun yang dihitung dari tanggal kelahiran yang tercatat dalam administrasi perusahaan; 4) Pekerja yang telah mencapai usia Purna Bakti diberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia; dan 5) Disamping pemberian santunan purnabakti, pengusaha memberikan penghargaan atas Masa Bakti Pekerja yang tata cara dan prosedurnya diatur secara tersendiri.

Penghargaan masa bakti diberikan saat upacara peringatan 17 Agustus kepada pekerja yang mencapai masa kerja tahun tersebut, berupa beberapa penghargaan, bagi pekerja dengan masa bakti 5, 10 dan 15 tahun hanya diberikan piagam dan bingkisan produk, bagi pekerja dengan masa kerja mencapai 20 tahun diberikan penghargaan berupa emas seberat 20 gram.

Bantuan Biaya Pendidikan

Bantuan pendidikan anak pekerja atau beasiswa berhak diperoleh bagi pekerja yang memiliki anak dari jenjang Sekolah Dasar sampai Sarjana, dengan beberapa syarat, yaitu: KPI pekerja baik yaitu dengan nilai rata-rata 75. Kemudian syarat bagi anaknya masuk ranking 10 besar di kelasnya, bagi yang kuliah IPK minimal 3,00. Nilai bantuan beasiswa beragam atautidak sama dari anak SD sampai yang Kuliah. Bila ingin mendapatkan beasiswa pekerja harus melengkapi persyaratan tersebut setiap tahun.

Bantuan Dana Olahraga

Bantuan biaya olahraga diberikan ke-

pada pengurus serikat pekerja yang dibagikan keolahragaan sebesar Rp 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya yang digunakan untuk menyewa lapangan futsal dan bulu tangkis. Adapun fasilitas olahraga beberapa sudah ada di dalam perusahaan, seperti fitnes dan tenis meja.

Bantuan Dana Rekreasi

Bantuan Dana Rekreasi tertuang di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 49 ayat 2, yaitu pengusaha dan serikat pekerja sepakat setahun sekali untuk mengadakan rekreasi bagi pekerja dan keluarga yang ditanggung oleh Perusahaan. Dana Rekreasi untuk pekerja dan keluarga sebesar Rp 300.000 (tiga ratus ribu rupiah) pertahun.

Konteks Non Finansial

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 ada beberapa pasal yang berisikan Konteks Non Finansial.

Penerimaan, Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan dan Promosi Pekerja.

Penerimaan, Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan dan Promosi Pekerja di Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 12, 13 dan 14. Penerimaan pekerja diseleksi dari Departemen HRGA (*Human Resources and General Affairs*) dan *user* atau calon atasan langsung. Untuk menjadi pekerja tetap akan penilaian setelah minimal 3 bulan bekerja. Pengangkatan dan pemindahan pekerja Manajemen akan melihat prestasi, potensi dan kemampuan pekerja. Saat ini di Indolakto Pandaan tidak ada pekerja yang berstatus kontrak, semua sudah tetap.

Tata Tertib Kerja dan Larangan-larangan

Tata tertib kerja di Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 diatur pada pasal 15, yaitu pengusaha

dan serikat pekerja bersepakat bahwa demi tertibnya lingkungan kerja, disiplin, dan perlindungan serta peningkatan produktivitas kerja, maka setiap pekerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berkewajiban mentaati dan menjalankan tata tertib kerja yang telah ditetapkan. Adapun Tata tertib kerja meliputi tepat waktu kerja, finger print (mengisi presensi kehadiran dan waktu pulang), menggunakan ID card, pakaian seragam selama bekerja, bekerja sesuai tugas dan standar yang ditetapkan, pekerja wajib bersikap sopan, wajar, beretika, dan jujur, selain itu semua pekerja juga wajib mematuhi sistem jaminan mutu, sistem keselamatan, kesehatan dan manajemen lingkungan.

Selain itu, semua pekerja juga wajib menjaga keamanan dan kerahasiaan informasi/ dokumen di lingkungan kerja masing-masing. Pekerja juga wajib menjaga citra perusahaan dan berperilaku positif terhadap semua pihak. Petugas keamanan wajib memeriksa seluruh karyawan yang masuk atau keluar perusahaan. Dan jika ada perubahan status (susunan keluarga, perubahan alat, dll) maka pekerja wajib lapor ke bagian HRGA. Semua pekerja juga wajib izin jika tidak masuk kerja, karena sakit atau halangan lain paling lambat hari pertama sejak tidak masuk kerja. Terkait dengan larangan-larangan di Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolacto Pandaan periode 2019–2021 diatur pada pasal 16, yaitu meliputi larangan mengadakan hubungan dengan pihak ketiga, meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, membawa senjata tajam atau senjata api, membuat kegaduhan, ceroboh dalam menggunakan alat sehingga menimbulkan kerusakan, melakukan perjudian atau sejenisnya, minum minuman keras dan sejenisnya, tidur pada jam kerja, merokok di tempat terlarang, membawa HP di tempat terlarang, meludah di area kerja kecuali toilet, melakukan tindakan asusila, berkelahi, melakukan bisnis pribadi di lingkungan kerja, melakukan hu-

tang piutang yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, dilarang berkuku panjang, bagi laki-laki dilarang berambut panjang dan model rambut tidak lazim.

Selain itu semua karyawan juga dilarang membawa masuk orang atau barang tanpa izin dari pihak yang berwenang dalam perusahaan, melakukan tindakan yang bertentangan dengan prosedur yang telah ditetapkan, membawa benda inventaris perusahaan keluar lingkungan perusahaan, menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa seizin atasan atau perusahaan, menyalahgunakan wewenang atau jabatan untuk kepentingan pribadi, melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme yang merugikan perusahaan, menghasut orang lain atau rekan kerja untuk melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, menghina pimpinan, bawahan atau rekan kerja, memberi keterangan palsu atau menyebarkan berita tidak benar yang merugikan perusahaan, melakukan tindakan memaksakan kehendak, melakukan pencemaran nama baik perusahaan, melakukan tindakan intimidasi dan ancaman, memakai atribut politik di lingkungan perusahaan dan melakukan mogok kerja ilegal.

Tata tertib tersebut telah tertulis dengan jelas, dan tidak hanya yang tertulis dalam PKB tetapi ada beberapa peraturan yang dibuat oleh Manajemen seperti dalam bentuk Internal Memorandum, SK Direksi dan lain-lain. Aturan yang juga telah jelas masing-masing penanggungjawabnya dan penegaknya. Adapun implementasi tata tertib tersebut telah biasa dikerjakan dan telah menjadi budaya perusahaan.

Adapun untuk aturan jam kerja, semua pekerja harus sesuai dengan waktu yang ditentukan, di PKB, hal ini diatur dalam pasal 16, 17 dan 19. Waktu kerja selama 5 hari dalam satu minggu, dengan jumlah jam kerja 8 jam sehari atau 40 jam dalam satu minggu. Baik yang dilakukan normal maupun shift. Apabila karena faktor kemampu-

an, ketrampilan dan kemauan pekerja untuk mencapai hasil maksimal memerlukan waktu lebih, maka hal ini menjadi tanggung jawab pekerja.

Pekerja yang mengalami gangguan kesehatan atau pekerja wanita yang sedang hamil dengan risiko dan dibuktikan dengan surat dokter dan atas pertimbangan atasan, maka pekerja boleh dimasukkan kelompok non shift. adapun untuk lembur maka dilakukan dengan suka rela, kecuali ada hal yang urgen dan mengharuskan lembur maka pekerja diharuskan kerja lembur dengan ketentuan upah yang diatur dalam PKB. Untuk perhitungan upah lembur satu jam pertama dibayar 1,5 kali upah pokok perjam. Dan untuk satu jam kerja lembur selebihnya dibayar 2 kali upah pokok perjam. Pekerja yang bekerja lembur lebih dari tiga jam berturut-turut atau bekerja lembur kurang dari empat jam tetapi melampaui jam 12.00 WIB atau jam 18.00 WIB atau jam 00.00 WIB diberikan fasilitas makan atau pengganti makan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada Bab V di pasal 21, 22, 23 dan 24. Pekerja yang sudah melampaui masa percobaan diberi pakaian kerja sebanyak 3 (tiga) stel per tahun dan 1 (satu) pasang sepatu *safety* yang berkualitas baik dan layak. Selain pakaian, pekerja juga mendapatkan *safety shoes* 1 (satu) kali setahun setiap bulan Januari tetapi apabila dalam jangka waktu kurang dari 1 (satu) tahun sudah rusak maka manajemen akan mengganti dengan menunjukkan sepatu yang rusak. Perusahaan menyediakan alat-alat kerja bagi pekerja dengan jenis yang telah ditentukan bagi masing-masing pekerjaan/ bagian yang bersangkutan. Pekerja diharuskan agar selalu bersih dan representatif.

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja maka perusahaan menye-

diakan alat-alat dan fasilitas keamanan kerja seperti APD (Alat Perlindungan Diri). Perusahaan menyediakan pakaian kerja, alat-alat keselamatan kerja kepada pekerja menurut sifat dan pekerjaannya. Serta seluruh pekerja wajib untuk mentaati peraturan keselamatan kerja, kebijakan K3, rambu-rambu yang terpasang dilingkungan perusahaan serta memakai alat perlindungan diri.

Keamanan

Terkait Keamanan di Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 24. Perusahaan mempunyai satuan pengamanan (satpam) terutama untuk melindungi harta milik Pengusaha dan anggota satpam diberi wewenang untuk memeriksa setiap Pekerja yang memasuki dan meninggalkan area Perusahaan untuk mencari barang-barang yang dilarang untuk dibawa dalam tata tertib.

Keamanan pabrik adalah tanggungjawab setiap individu, disisi lain perusahaan juga menempatkan satpam atau *security*. Untuk membatu program keamanan pabrik dibentuk tim P2K3 (Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan fungsi dan tugasnya yang anggotanya dari pihak Manajemen dan Pekerja.

Hari Libur

Hari Libur di Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 25. Semua pekerja berhak atas hari libur resmi sesuai ketetapan pemerintah Negara Republik Indonesia dengan mendapat upah penuh. Bagi Pekerja shift adalah hari-hari libur atau istirahat mingguan yang direncanakan dan disahkan oleh Kepala Bagian/Departemen masing-masing dalam rangka penyusunan jadwal shift dengan tetap memperhatikan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia tentang jam kerja dan waktu istirahat. Sehingga dengan demikian hari is-

tirahat mingguan tidak perlu selalu jatuh pada hari Sabtu dan atau Minggu.

Cuti Tahunan

Cuti Tahunan di Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 26. Sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, Pekerja berhak atas cuti tahunan 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut. Perusahaan memberikan kebijakan tambahan cuti tahunan sebanyak 4 hari kerja diterbitkan pada awal tahun untuk tahun berjalan. Pengaturan pengambilan cuti ditentukan oleh Perusahaan dengan mengutamakan kelangsungan dan kelancaran operasional Perusahaan, serta sejauh mungkin memperhatikan kepentingan Pekerja. Hak cuti pada tahun berjalan akan muncul pada awal tahun dan dijalani pada tahun berjalan. Bila sampai dengan 30 Juni tahun berikutnya tidak diambil bukan karena alasan perusahaan maka hak cuti menjadi hangus.

Dalam hal terdapat kepentingan Perusahaan yang mendesak, maka pelaksanaan cuti tahunan Pekerja dapat ditangguhkan paling lama 6 (enam) bulan. Pada dasarnya hak cuti tahunan tidak dapat diganti dengan uang. Pekerja yang bermaksud mengambil hak cuti harus mengajukan permohonan kepada Pimpinan Departemen, kemudian mendapat persetujuan dari pimpinan yang bersangkutan minimal 1 (satu) minggu sebelum pelaksanaan cuti. Dalam hal terdapat keadaan darurat maka diperkenankan cuti mendadak dengan menginformasikan kepada atasan langsung sebelum jam kerja berjalan. Menurut Budi Kuswanto selaku factory manager, cuti tahunan yang diberikan oleh perusahaan lebih baik dari undang-undang yaitu 16 hari.

Cuti Melahirkan, Gugur Kandungan dan Haid

Cuti Melahirkan, Gugur Kandungan dan Haid di Perjanjian Kerja Bersama PT.

Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 27. Pekerja Wanita berhak memperoleh Cuti Melahirkan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Persetujuan Cuti Melahirkan didasarkan pada permohonan tertulis dari Pekerja Wanita dengan dilampirkan Surat Keterangan Dokter Kandungan atau Bidan yang merawatnya mengenai waktu persalinan.

Pekerja Wanita yang mengalami gugur kandungan, diberikan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan setelah terjadinya gugur kandungan sesuai dengan Surat Keterangan Dokter Kandungan atau Bidan yang merawatnya. Selama menjalani Cuti Melahirkan, Pekerja hanya berhak atas upah dan program jaminan kesehatan. Pekerja tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, apabila merasa sakit yang dibuktikan dengan menunjukkan surat keterangan dokter atau poliklinik dan wajib memberitahukan kepada atasan atau pimpinannya.

Ijin Meninggalkan Pekerjaan

Ijin Meninggalkan Pekerjaandi Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pada pasal 28. Pekerja diijinkan meninggalkan pekerjaan dengan menerima upah penuh dengan alasan perkawinannya sendiri, perkawinan anak, keluarga inti meninggal dunia, perkawinan saudara kandung, atau dipanggil pemerintah.

Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Yang Terjadi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja PT. Indolakto Pandaan.

Hubungan kerja merupakan peran yang terjadi setelah dilaksankannya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja. PT. Indolakto Pandaan yang telah mempunyai Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2021 menjadi dasar para pihak untuk mendapatkan ketenangan dalam bekerja maupun

berusaha. Tetapi sangat mungkin adanya hambatan atau kendala dalam melaksanakan isi dari Perjanjian Kerja Bersama.

Hambatan dalam Melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama dari Pihak Pengusaha

Hambatan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan peri-ode 2019-2021 dari Pengusaha biasanya karena *Human Error* atau kesalahan pengusaha maupun kurangnya koordinasi antar pengusaha atau dengan Pengurus Serikat Pekerja.

Kesalahan input data

Karena kesalahan input data oleh pihak pengusaha maka bisa terjadi perselisihan, contohnya bagian *payroll* saat merekap melakukan kesalahan memasukkan data jumlah kehadiran pekerja yang masuk kerja dalam satu bulan. Maka masalah yang timbul adalah adanya selisih dalam pemberian upah bulanan kepada pekerja, seperti upah lembur apabila pekerja yang dirugikan saat itu ada upah lembur, tunjangan transportasi dan insentif bulanan.

Bila ada hambatan tersebut upaya yang dilakukan oleh pihak pengusaha adalah Manager HRGA sebagai *second controler* melakukan pengecekan ulang rekap data penggajian bulanan pekerja, sebelum data penggajian bulanan diserahkan kepada kantor pusat *payroll*. Kemudian Kepala Pabrik atau *Factory Manager* memberikan sanksi apabila ditemukan selisih atau kesalahan dalam hal perekapan data penggajian pekerja.

Pihak pekerja akan selalu mengontrol slip gaji yang dibagikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja. Bila ada yang merasa dirugikan bisa langsung menghubungi bagian HRGA Manager atau menyampaikannya kepada pengurus Serikat Pekerja.

Pemindahan pekerja

Dalam pasal 12 PKB PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 terkait dengan pe-

mindahan pekerja adalah kewenangan Pengusaha. Dalam pelaksanaannya ketika Manager Produksi memindah tempat kerja pekerjanya tanpa menginformasikan kepada Departemen HRGA maka akan ada perbedaan di data perusahaan yang bisa menimbulkan kerugian kedua belah pihak (Hasil wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja, Cipto pada tanggal 5 Juli 2020 di Indolakto Pandaan)

Kurangnya koordinasi antar pengusaha menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Pekerja yang dipindah mengalami kerugian seperti *job desk* pekerjaan tidak sesuai dengan pekerjaannya yang termuat dalam perjanjian kerja. *Grade* pekerja juga tidak bisa menyesuaikan dengan posisi barunya. Karena dalam hal ketenagakerjaan yang berwenang adalah Departemen HRGA.

Upaya pengusaha untuk mengatasi permasalahan diatas adalah dengan memperbaiki komunikasi antar pengusaha untuk mewujudkan *Good Management*, kemudian peran *Factory Manager* untuk mengontrol para kapala Departemen agar melaksanakan pekerjaan atas tugas dan kewenangan sesuai dengan *job desk* masing-masing.

Pekerja dan pengurus serikar pekerja ikut aktif dalam mengontrol anggotanya dalam pelaksanaan pekerjaan, apabila ada pemindahan kerja oleh atasan pekerja atau pengusaha maka akan di cek dan kontrol oleh pengurus apak sudah sesuai dengan teknis dan mekanisme perpindahan pekerja. Dengan menjalin komunikasi yang baik dengan Pengusaha.

Hambatan dalam Melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama dari Pihak Pekerja

Dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021, bisa terjadi hambatan karena pekerja, antara lain dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 pasal 15 tentang Tata Tertib Kerja, yang berisikan tentang kesepakatan bahwa dengan

tertibnya lingkungan kerja, disiplin, dan perlindungan serta peningkatan produktifitas kerja, maka setiap pekerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berke-wajiban dan menjalankan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh Pengusaha.

Dalam pelaksanaan tersebut ada ada pekerja yang tidak mentaati tata kerja, seperti tidak hadir tepat waktu, tidak mencatatkan waktu kehadiran dan kepulangan kerja, tidak memakai identitas diri saya berkerja, tidak memakai alat perlindungan diri dengan benar, tidak memakai seragam kerja sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat peng-usaha.

Upaya yang dilakukan oleh pengusaha yaitu dengan beberapa langkah yaitu mem-berikan edukasi terkait pentingnya disiplin dalam mematuhi tata tertib kerja, menegur secara lisan, memanggil pekerja yang me-langgar untuk dilakukan konseling, membe-rikan teguran sacara tertulis, sampai dengan pembinaan bersama antara pengusaha de-ngan pengurus pekerja apabila ada pekerja yang perlu bimbingan untuk memperbaiki cara bekerjanya.

Dengan memperhatikan hal-hal yang secara jelas diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama beserta peraturan Perundang-un-dangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia, maka kedua belah pihak sepe-nuhnya menyepakati dan mengakui bahwa pengawasan, pengelolaan, dan pelaksanaan jalannya operasional Perusahaan dan para Pekerja sepenuhnya adalah hak Pengusaha. Terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan Perusahaan maupun Pekerja, maka Serikat Pekerja akan ikut membantu guna tercapainya tujuan tersebut diatas.

Pengusaha mengakui Serikat Pekerja sebagai organisasi yang sah dan berhak me-wakili anggota-anggotanya, baik secara per-orangan maupun secara kolektif yang mem-punyai hubungan kerja dengan Pengusaha dalam bidang hubungan ketenagakerjaan. Pengusaha tidak akan melakukan penekanan

ataupun menghambat kemajuan karir dari fungsionaris Serikat Pekerja ataupun orang yang ditunjuk untuk mewakili Serikat Pe-kerja.

Pengusaha tidak menghalangi kegiatan ataupun melarang pekerja dari bagian ma-napun dalam perusahaan untuk menjadi fungsionaris serikat pekerja atau menghadiri rapat- rapat serikat pekerja dengan disertai bukti surat tugas yang sah sepanjang tidak mengganggu tugas pokok sehari-hari dan atas persetujuan atasan langsung/ *Factory Manager/ HR & GA Manager* yang dibukti-kan secara tertulis.

Serikat Pekerja mempunyai hak dan ber-fungsi: a) Sebagai penyalur aspirasi kolektif anggotanya dalam upaya perlindungan dan keselamatan kerja serta peningkatan kese-jjahteraan Pekerja. b) Sebagai penasehat di bidang ketenagakerjaan bagi anggota yang memerlukannya. c) Sebagai motivator usaha peningkatan disiplin, tata tertib, dan pe-ningkatan produktifitas kerja dan partisipasi kerja anggotanya. d) Sebagai unsur pemeli-hara dan pemantap ketenangan usaha dan ketenangan kerja di Perusahaan.

Hubungan Pengusaha dengan Serikat Pekerja: a) Saling menghargai hak dan ke-wenangan masing-masing pihak untuk me-ngatur dan mengelola organisasi masing-masing dan tidak mencampuri urusan inter-nal masing-masing. b) Mengembangkan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagai suatu wadah kerjasama yang bersifat konsultatif, informatif, dan komunikatif secara berkala untuk kepentingan bersama. c) Dalam hal terdapat masalah ketenagakerjaan, maka akan dibahas terlebih dahulu secara musya-warah untuk mencapai mufakat dalam per-temuan khusus bipartit agar dapat dise-lesaikan secepatnya, dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan peraturan perundang-un-dangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia. d) Dalam hal terdapat perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan me-lalui wadah Bipartit, maka masalah yang

menjadi perselisihan itu dapat diteruskan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Pemberian Sanksi atas Pelanggaran Disiplin: 1) Pengusaha dan Serikat Pekerja menyadari sepenuhnya perlu adanya penegakan disiplin kerja secara terus menerus, dan oleh karenanya setiap pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, akan diberi sanksi sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia. 2) Sanksi yang diberikan kepada Pekerja merupakan usaha untuk mendidik, membina, dan mengarahkan Pekerja untuk melakukan perbaikan sikap, perilaku, kemampuan, dan tindakan Pekerja. 3) Jenis sanksi terhadap tindakan pelanggaran disiplin diperinci sebagai berikut: a) Peringatan Lisan, dilakukan oleh atasan atau Pimpinan Pekerja untuk pelanggaran yang bersifat umum dan dicatatkan pada arsip pribadi Pekerja. b) Surat Peringatan Tertulis, dilakukan oleh atasan atau Pimpinan atau Pengusaha dan bersama-sama Departemen *Human Resources*, untuk pelanggaran yang bersifat khusus, dengan urutan: (1) Surat Peringatan I; (2) Surat Peringatan II, (3) Surat Peringatan III (terakhir): Pembebasan Tugas dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). 3) Sanksi terhadap tindakan pelanggaran disiplin tidak harus diberikan menurut urutannya tetapi berdasarkan bobot serta kategori pelanggaran yang dilakukan. 4) Jangka waktu berlakunya surat peringatan selama 6 (enam) bulan dan dicantumkan pada setiap surat peringatan. Apabila selama masa berlaku peringatan tersebut, ternyata Pekerja terbukti melakukan pelanggaran lagi, maka dapat dikenakan tindakan dan atau sanksi yang lebih berat. 5) Pengusaha dapat memperpendek masa berlakunya Surat Peringatan tertentu kepada Pekerja, jika Pekerja tersebut terbukti menunjukkan perbaikan sikap,

perilaku, dan tindakan maupun prestasi yang dinilai positif sebelum berakhir masa berlakunya Surat Peringatan. 6) Surat Peringatan dikeluarkan oleh Pimpinan Departemen yang bersangkutan dan HR Departemen dan ditembuskan ke Pimpinan Serikat Pekerja. 7) Pengusaha dapat melakukan sanksi penurunan jabatan dan golongan jabatan (demosi) apabila kualifikasi, kemampuan, dan perbuatan pekerja dinilai tidak dapat memenuhi persyaratan jabatan yang telah ditetapkan untuk jabatan tertentu. Dalam hal tindakan demosi, tidak dilakukan penurunan upah, namun tunjangan dan jaminan sosialnya disesuaikan dengan golongan jabatannya yang baru. 8) Selain bentuk sanksi diatas, kepada pelanggar dapat dikenakan sanksi denda dan atau ganti rugi, yang tatacara pelaksanaannya diatur secara khusus dan dibicarakan dalam forum bipartit. 9) Ketentuan-ketentuan tentang sanksi sebagaimana diuraikan diatas merupakan sanksi dalam rangka pembinaan hubungan kerja dan tidak mengurangi hak Pengusaha untuk melakukan tindakan hukum lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Apabila hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama ada wadah Bipartit yaitu perwakilan pihak pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan permasalahan atau hambatan, berikut tata cara penyelesaiannya: 1) Apabila terjadi keluhan atau rasa kurang puas dari Pekerja atas keadaan tertentu, maka Pekerja berkewajiban menyampaikan dan membicarakannya kepada atasan langsung secara sopan dan tertib dengan memperhatikan norma-norma yang ada. Keluhan atau ketidakpuasan tersebut harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. 2) Apabila keluhan Pekerja belum dapat diselesaikan bersama dengan atasan langsungnya, maka atasan langsung harus mengajukan persoalannya kepada Atasan yang lebih tinggi secara berjenjang

untuk diselesaikan. 3) Apabila keluhan Pekerja belum dapat diselesaikan, maka penyelesaiannya dapat dilakukan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara Serikat Pekerja dengan Pimpinan tertinggi setempat. 4) Apabila musyawarah setempat belum mencapai mufakat maka dapat diminatkan bantuan penyelesaian pada Kantor Departemen Tenaga Kerja/ Dinas Tenaga Kerja setempat sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia. 5) Penyelesaian keluhan diluar tatacara dan prosedur tersebut diatas, pada dasarnya harus dihindari dan merupakan hal yang tidak dapat dibenarkan. 6) Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat bahwa sementara sedang dalam proses penyelesaian keluhan Pekerja, maka kedua belah Pihak tetap melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.

Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat bahwa dalam menyelesaikan permasalahan senantiasa mengedepankan semangat musyawarah untuk mencapai mufakat dan kebersamaan dengan menjunjung tinggi dan menghargai nilai-nilai hubungan industrial yang harmonis sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia sehingga sedapat mungkin menghindari tindakan pemogokan maupun penutupan Perusahaan.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto Pandaan periode 2019 -2020 dilakukan mayoritas sesuai dalam PKB bahkan ada beberapa case pelaksanaan tersebut lebih baik seperti pemberian santunan duka cita, pemberian tunjangan transportasi, pemberian ijin meninggalkan perusahaan, pemberian ijin cuti melahirkan, tunjangan pemberian hasil produksi dan pemberian upah pekerja sakit berkepanjangan. Hal ini dikarenakan Pengusaha lebih mengedepankan

rasa kemanusiaan dalam mengambil keputusan atau kebijakan. Adapun yang masih kurang dalam pelaksanaannya seperti disiplin dalam melaksanakan tata tertib kerja, pelaksanaan pengusaha tentang struktur dan skala upah. Pengusaha, Penguruus Serikat Pekerja beserta anggotanya secara sadar, beritikad baik dan bertanggung jawab melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan Periode 2019 - 2021 baik yang tersurat maupun tersirat.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indolakto Pandaan periode 2019-2021 timbul karena pihak pengusaha maupun pekerja yang meliputi kesalahan orang atau *human error* ataupun kesalahan sistem atau *system error* dan juga timbul karena kurangnya komunikasi yang baik, antar pengusaha dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja maupun pengusaha dengan pekerja. Upaya dalam menyelesaikan permasalahan senantiasa mengedepankan semangat musyawarah dalam wadah Lembaga Kerjama Bipartit untuk mencapai mufakat dan kebersamaan dengan menjunjung tinggi dan menghargai nilai-nilai hubungan industrial yang harmonis sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Saran

Berkaitan dengan permasalahan yang ada dan upaya yang telah dilakukan oleh pihak pengusaha dan pekerja. Perlu diadakan kunjungan atau *benchmark* secara bersama-sama perwakilan pengusaha dan pekerja ke perusahaan yang memiliki kebijakan yang lebih baik dalam hal pendisiplinan pekerja dan kesejahteraan pekerjanya. Serta membangun koordinasi yang sistematis yang efektif dan efisien baik antara pengusaha dengan pengusaha, pekerja dengan pekerja dan pengusaha dengan pekerja.

Daftar Pustaka

Ariyanto, E., & Ghofur, S. (2014). Analisis

- Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Serikat Pekerja Dan Non Serikat Pekerja Pada Sektor Ritel Di Jakarta. *Jurnal Mix*, 4(1), 12-27.
- Arthawati, N. S. (2018). Peran Serikat Pekerja Dalam Mendorong Produktivitas Dan Peningkatan Kesejahteraan Para Pekerja Pada PT. Nippon Shokubai Indonesia Cilegon. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(1), 100-106.
- Budiono, A. R. (2016). Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional. *Jurnal Konstitusi*, 13(4), 788. <https://doi.org/10.31078/jk1345>
- Dhulhijahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). Manajemen Konflik Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan). *Profit*, 14(01), 32-41. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2020.014.014>
- Felstinerf, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 32(1), 143-204. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67233022&site=ehost-live>
- Hernawan, A. (2008). Faktor-Faktor Penyebab Belum Terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan Di Kabupaten Sleman. *Mimbar Hukum*, 20(1).
- Hernawan, A., & Dewi, P. M. (2013). Pemberangusan Serikat Pekerja Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Yustisia Jurnal Hukum*, 2(2), 19-29. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v2i2.10178>
- ILO. (2016). Keterlibatan serikat pekerja dalam pengembangan keterampilan. *Skills/Actrav Ringkasan Kebijakan*, Box 4, 1-16.
- Kahpi, A. (2018). Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 5(2), 67. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>
- Nasution, J.B. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Nurul Aini, S. S., & Arwiyah, Y. (2018). Peranan Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT INTI (Persero) Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 23. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v11i2.741>
- Rismansyah, R. M., & Hadid, Y. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Padjadjaran Law Review*. August 2020.
- Santoso, H., & Djastuti, I. (2011). Partisipasi Pekerja Dalam Serikat Pekerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 12(2), 221. <https://doi.org/10.23917/jep.v12i2.195>
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83-92.
- Tyagita, A. (2011). Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja. *Yuridika*, 26(1), 1-16. <https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259>
- Utami, K. T. (2013). Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 28(1), 675. <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/63/45>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1).

- Wijayanto, H., & Ode, S. (2019). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>
- Yowana, I. M. A., Fadli, M., Permadi, I., & Santoso, B. (2020). Juridical Implications of the Industrial Relations Court Verdict Which Is Not in Accordance with Article 103 of Law No . 2 of 2004 Concerning Settlement of Industrial Relations Disput. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 393–398.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.8/MEN/III/2006 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER.05/MEN/III/2010 tentang Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Program JAM-SOSTEK Yang Mengalami PHK.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- Dokumen Wajib Laporan Ketenagakerjaan PT. Indolakto Pandaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tahun 2020
- Perjanjian Kerja Bersama PT. Indolakto antara PT Indolakto Factory Pandaan dengan Serikat Pekerja PT. Indolakto Factory Pandaan Periode 2019-2021