

The Role and Responsibilities of Trade Unions in Creating Harmonious Work Relations at PT HEINZ ABC Indonesia

[Peran dan Tanggung Jawab Serikat Kerja Dalam Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis Di PT HEINZ ABC Indonesia]

Ilfi Nur Cahnia¹⁾, Emy Rosnawati²⁾

¹⁾Program Studi Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: emyrosnawati@umsida.ac.id

Abstract. Trade unions as a form of organization to protect the rights and interests of workers in order to create welfare without any form of oppression. Harmonious working relationships are crucial to create a safe and productive working environment. In this context, trade unions are useful as mediators between workers and employers, this is useful to ensure the creation of conditions that are useful for mutual prosperity. The working relationship is carried out in relation to the work agreement agreed upon by both parties, but it is different, disputes often arise due to the lack of solidarity between workers and issues of labor status. In order to achieve harmonious working relationships, trade unions must carry out their responsibilities in organizing members and resolving conflicts. Interview with Mr. Sugeng Prayitno S.H., explaining the purpose of trade unions, namely to fight for workers' rights, including decent wages and work safety protection. The role of trade unions in socializing the rights and obligations of members, as well as being involved in making company policies through PKB. Thus, trade unions not only protect workers' rights, but also contribute to the creation of harmonious and sustainable working relationships.

Keywords - Workers' Rights, Work Relationship, Labor Union

Abstrak. Serikat pekerja sebagai bentuk organisasi guna melindungi hak-hak serta kepentingan pekerja demi terciptanya kesejahteraan tanpa suatu bentuk penindasan. Hubungan kerja yang harmonis sangat krusial guna terbangunnya lingkungan kerja yang aman serta produktif. Dalam konteks ini maka serikat pekerja berguna sebagai mediator antar pekerja dengan pengusaha, hal ini berguna memastikan terciptanya kondisi yang berguna dalam menyejahterakan bersama. Hubungan kerja dilaksanakan terkait dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, namun lain halnya seringkali muncul perselisihan akibat dari kurangnya solidaritas antar pekerja serta masalah status tenaga kerja. Guna tercapainya hubungan kerja yang harmonis, serikat pekerja harus melaksanakan tanggung jawab dalam pengorganisasian anggota serta penyelesaian konflik. Wawancara dengan Bapak Sugeng Prayitno S.H., menjelaskan terkait tujuan serikat pekerja yaitu guna memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk upah yang layak serta perlindungan keselamatan kerja. Peranan dari serikat pekerja dalam sosialisasi hak serta kewajiban anggota, serta terlibatnya dalam pembuatan kebijakan perusahaan melalui PKB. Dengan demikian, serikat pekerja tak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta berkelanjutan.

Kata Kunci – Hak Pekerja, Hubungan Kerja, Serikat Pekerja

I. PENDAHULUAN

Video wawancara tentang peran serta tanggung jawab serikat kerja dalam terciptanya hubungan kerja yang harmonis di PT HEINZ ABC Indonesia ini dilaksanakan dengan menghadirkan narasumber bapak Sugeng Prayitno S.H selaku Ketua PUK atau Pimpinan unit kerja serikat pekerja rokok tembakau makanan minuman (PUPK SP RTMM) merupakan seorang praktisi dalam bidangnya. Dalam wawancara ini menjelaskan tentang prosedur penyelesaian konflik atau perselisihan antar pekerja dengan serikat pekerja sebagai pendamping hukum dalam membantu penyelesaian konflik baik secara bipartit maupun tripartite. Selain itu wawancara ini juga membahas tentang Peran dan tanggung jawab serikat kerja dalam melindungi hak-hak pekerja, pembuatan perjanjian kerja bersama untuk memastikan kesejahteraan dan keadilan ditempat kerja juga dibahas dalam video ini.

Serikat kerja sebagai bentuk kelompok para pekerja serta mempunyai tujuan guna terlindungi hak-hak serta kepentingan pekerja demi kesejahteraan pekerja tanpa adanya suatu penindasan serta bentuk ketidakadilan lainnya. Hubungan kerja yang harmonis merupakan suatu yang sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, nyaman serta aman [1]. Serikat kerja juga memiliki fungsi sebagai wadah pejuang bagi para pekerja untuk memperjuangkan haknya dan sekaligus menjaga hubungan industrial agar dapat berjalan sesuai prinsip keadilan.

Namun serikat kerja juga berperan sebagai moderator antara pekerja dan pengusaha dengan tetap memperhatikan terciptanya kondisi yang mendukung demi kesejahteraan Bersama bagi seluruh pihak yang terlibat [2].

Hubungan kerja juga dilaksanakan berdasar pada perjanjian kerja yang dibuat dengan kesepakatan dari para pihak yakni pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja memiliki sisi yang berbeda namun keduanya saling berkaitan. Oleh sebab itu dalam hubungan kerja juga memiliki potensi untuk menimbulkan terjadinya suatu perselisihan antar pekerja dengan pengusaha. Adapun permasalahan dalam hubungan industrial yang sering muncul yakni karena kurangnya solidaritas antar pekerja, terkait dengan status outsourcee dengan tenaga kontrak serta perhitungan gaji, overtime maupun potongan [3].

Guna tercapainya hubungan kerja yang harmonis, serikat kerja juga perlu menjalankan berbagai tanggung jawab, baik dalam menjaga etika ataupun dari sisi yang lainnya. Tanggung jawab juga memiliki beberapa aspek dari pengorganisasian anggota hingga penyelesaian perselisihan demi menjalin hubungan kerja yang harmonis. Wawancara ini bertujuan guna mengetahui secara langsung peranan serta tanggungjawab dari serikat pekerja dalam terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta tantangan yang harus dihadapi serikat pekerja guna diperjuangkannya hak-hak dari pekerja. Wawancara ini juga memberikan wawasan tentang peran penting serikat pekerja dalam perusahaan, serta bagaimana mereka menangani situasi bila terjadi konflik atau perselisihan antar pekerja agar berjalan dengan adil dan pekerja tetap dapat memperoleh hak pekerja nya.

II. METODE

Penelitian ini mempergunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait dengan peran serta tanggung jawab serikat pekerja agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis di PT HEINZ ABC Indonesia. Dilakukannya wawancara sebagai teknik pengumpulan data semi-terstruktur dengan narasumber kunci, yaitu Bapak Sugeng Prayitno S.H., yang memiliki pengetahuan serta pengalaman langsung terkait aktivitas serikat pekerja di perusahaan tersebut. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan strategi yang diterapkan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, menyelesaikan konflik, serta berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan perusahaan melalui PKB. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap dinamika hubungan industrial di lingkungan perusahaan untuk memperkuat data yang diperoleh. Data yang terkumpul berupa analisis secara deskriptif kualitatif dengan menekankan pada interpretasi makna juga konteks sosial. Dengan pendekatan ini maka diharapkan mampu menjelaskan kontribusi serikat pekerja secara mendalam guna terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta berkelanjutan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pertanyaan tentang Tujuan Dibentuknya Serikat Pekerja

Pak Sugeng Prayitno S.H selaku narasumber dari wawancara ini mengungkapkan bahwasannya tujuan dibentuknya serikat kerja adalah untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Hak-hak pekerja meliputi upah yang layak, jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja serta serikat pekerja dapat menjadi pendamping hukum jika pekerja mendapatkan pelanggaran dalam hak pekerja [4].

Dalam hal ini seorang pekerja bukan berarti musuh dalam dunia industri, tetapi sebagai patner kerja yang mana kita selaku serikat kerja sebagai perantara untuk membuka jalan komunikasi aktif, sehingga setiap permasalahan ataupun hal yang perlu didiskusikan terkait regulasi maupun kebijakan-kebijakan lain dapat di tampung menjadi sarana bahan diskusi dan berkolaborasi dengan perusahaan, yang artinya serikat pekerja harus bisa menjaga pekerja dan juga perusahaannya [5].

Serikat pekerja juga memiliki keterikatan dengan perusahaan yakni seperti hubungan simbiosis mutualisme. Perusahaan dapat menjamin kesejahteraan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sedangkan pekerja/buruh dapat menampilkan performa terbaik dalam bekerja sehingga bisa membuat kemajuan serta perkembangan yang baik bagi perusahaan tersebut.

B. Pertanyaan tentang Makna dari “Hubungan Kerja Yang Harmonis” Menurut Serikat Kerja Di PT HEINZ ABC Indonesia

Hubungan kerja yang harmonis merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Hubungan ini ditandai dengan sikap saling menghargai, keterbukaan, serta komunikasi yang sehat antara manajemen dan pekerja. Dalam hubungan kerja yang baik, atasan tidak bersikap otoriter yang memaksakan kehendak atau membuat aturan sepihak. Sebaliknya, atasan sebaiknya melibatkan pekerja atau perwakilannya dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan kebijakan atau regulasi perusahaan [6].

Demikian pula, pekerja tidak hanya menuntut hak, tetapi juga memahami kewajiban serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini, peran serikat pekerja menjadi penting sebagai jembatan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Serikat pekerja dapat mewakili suara karyawan dalam forum-forum resmi, seperti perundingan perjanjian kerja bersama, serta membantu menyelesaikan konflik secara damai dan adil [7] .

Kolaborasi yang sehat antara manajemen dan serikat pekerja dapat terwujud melalui komunikasi aktif dan terbuka, seperti musyawarah atau forum diskusi rutin. Jika terjadi permasalahan, kedua belah pihak dapat mencari jalan tengah atau solusi win-win yang saling menguntungkan. Dengan demikian, hubungan industrial tidak hanya sekadar hubungan kerja formal, tetapi menjadi kemitraan strategis yang mendukung kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sikap saling percaya dan transparansi menjadi kunci utama dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan

C. Pertanyaan tentang Cara Yang Dilakukan Serikat Pekerja PT HEINZ ABC Indonesia Dalam Menjaga Hubungan Kerja Yang Harmonis

Dengan menjalin komunikasi aktif, membentuk komite-komite atau perwakilan-perwakilan dari masing-masing departemen sehingga dapat menyerap aspirasi dan dapat ditampung oleh serikat kerja sehingga bisa dibawa ke forum people dan forum bipartit. Forum people merupakan forum yang membahas tentang gap atau permasalahan yang ada dilapangan sebelum permasalahan itu terjadi. Sedangkan forum bipartit merupakan forum yang dilakukan jika permasalahan tersebut sudah terjadi atau permasalahan yang jika tidak dibicarakan dikhawatirkan dapat berdampak terhadap produktivitas [8].

Dengan adanya hubungan yang harmonis serikat pekerja dan manajemen sehingga menciptakan keterbukaan terhadap masukan-masukan atau usulan-usulan yang ada. Serikat pekerja juga dapat berkoordinasi dengan jajaran pengurus dan pekerja-pekerja yang ada dilapangan yang mana pekerja-pekerja itu adalah anggota serikat pekerja [9]. Setiap permasalahan tidak harus diselesaikan hingga permasalahan tersebut menjadi permasalahan yang kronis dan berdampak kepada pertumbuhan dari industri yang mana bisa berakibat terhadap pasar dan perkembangan dunia saham. Akan tetapi dengan adanya komunikasi yang aktif atau forum terbuka sehingga dapat mengikat saling percaya dengan manajemen dan bisa menciptakan hubungan yang harmonis.

D. Pertanyaan tentang Prosedur Penyelesaian Konflik Atau Perselisihan Antara Pekerja Dan Manajemen

Prosedur penyelesaian konflik tercatat didalam undang-undang nomer 2 tahun 2004 dengan menggunakan 2 cara penyelesaian yakni mengarah pada penyelesaian diluar pengadilan melalui perundingan bipartite yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, namun tidak semua perwakilan pekerja menjadi anggota bipartite. Apabila permasalahan atau konflik tidak dapat diselesaikan dengan bipartite maka akan berlanjut ke tripartite. Dan selanjutnya apabila dalam tripartite ini secara anjuran dari disnaker belum bisa menyelesaikan permasalahan tersebut maka akan mengarah ke penyelesaian kedua dengan lembaga peradilan atau Pengadilan Hubungan Industrial(PHI). Secara hukum nanti akan dikembalikan lagi ke peraturan perundang-undangan yang berlaku [10].

Serikat pekerja seminim mungkin menghindari penyelesaian permasalahan atau konflik yang diselesaikan di lembaga peradilan dengan menggunakan bending solution yang mana pihak pekerja tidak dirugikan dan apabila perusahaan tidak dapat diajak berdiskusi maka serikat pekerja akan mengarah yang tertinggi sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bahkan bisa sampai ke gugatan Mahkamah Konstitusi (MK). Maka dari itu selagi permasalahan bisa diselesaikan secara internal akan diselesaikan secara internal tanpa merugikan pekerja.

E. Pertanyaan tentang Tindakan Yang Dilakukan Serikat Kerja Sebagai Penghubung Atau Moderator Antara Pekerja Dan Manajemen

Jika terjadi permasalahan di dalam PT HEINZ ABC Indonesia ada sebuah penghubung yang berupa surat pemberitahuan. Seperti membuat agenda atau mengajukan kepada manajemen jika terjadi permasalahan yang harus diselesaikan. Maka permasalahan tersebut akan diselesaikan melalui forum bipartit dengan manajemen. Dengan kata lain tidak memakai moderator yang istilahnya semacam gugatan di karenakan diskusi diadakan secara langsung atau terbuka dengan manajemen maupun serikat pekerja duduk bersama dalam forum bipartit [11].

Ada tahapan-tahapan dalam mengerjakan bipartite yakni tahapan pertama menjalankan sesuai dengan anjuran yang ditetapkan didalam UU No. 2 tahun 2004. Apabila ditahapan pertama tidak mendapatkan keputusan maka akan dilakukan tahapan kedua hingga tahapan ketiga, jika ditahapan ketiga masih belum mendapatkan keputusan akan dilanjutkan ke tripartit. Tripartit akan di fasilitasi oleh dinas ketenakerjaan, penyelesaian perselisihan atau konflik akan menggunakan moderator dari dinas ketenagakerjaan dan akan diarahkan untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama atau anjuran-anjuran yang akan berlanjut dan jika tidak bisa diselesaikan dengan mediasi maka akan berlanjut ke peradilan. Dalam penyelesaian atau mediator antara pekerja dan manajemen dapat menghindari terjadi adanya mogok kerja atau demo.

F. Pertanyaan Tentang Bagaimana Cara Serikat Pekerja Dalam Mensosialisasikan Hak Dan Kewajiban Anggotanya

Mensosialisasikan terkait dengan hak-hak pekerja, dilakukan secara intensif dengan rapat atau koordinasi internal. Hak-hak pekerja meliputi sebagai berikut :

1. Hak atas upah:
Pekerja berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Pasal 81 UU No. 11 Tahun 2020).
2. Hak atas waktu istirahat dan cuti:
Pekerja berhak atas waktu istirahat, cuti tahunan, dan cuti lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003).
3. Hak atas Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja:
Pekerja berhak mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003).
4. Hak untuk berserikat:
Pekerja berhak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja (Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja).
5. Hak atas informasi:
Pekerja berhak mendapatkan informasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban mereka di tempat kerja.

Begitu ada berita baru atau hal-hal baru terkait dengan perubahan-perubahan perundang-undangan, akan dilakukan sosialisasi internal dengan jajaran pengurus terlebih dahulu kemudian akan di sosialisasikan kepada anggota secara berkala [12]. Dengan diadakannya sosialisasi tersebut dapat memberikan pemahaman kepada setiap anggota tentang segala bentuk perubahan dan perkembangan yang ada. Karena bagaimanapun aturan dibentuk bukan hanya untuk pekerjaannya tetapi juga untuk perusahaan.

G. Pertanyaan tentang Cara Serikat Kerja Dalam Proses Pengambilan Keputusan Yang Menyangkut Kesejahteraan Pekerja

Pengaruh serikat pekerja seperti polisi atau pengawas didalam dunia kerja dan mengawasi lingkungan kerja untuk menjaga proses kerja didalam dunia industri. contohnya jika terjadi penyimpangan terhadap perlakuan atasan terhadap bawahan atau mendiskripsikan pekerja. Dengan kata lain untuk pengambilan Keputusan yang menyangkut kesejahteraan pekerja. kesejahteraan pekerja bukan hanya dalam bentuk uang tetapi mencakup aspek ekonomi, sosial, dan psikologis, yang menjadi prioritas utama dalam hubungan industrial. Di sektor perusahaan yang sering kali melibatkan proses produksi intensif dengan berbagai tantangan, hubungan industrial yang baik dapat memberikan kontribusi langsung pada efisiensi operasional dan produktivitas [13].

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan aktif para anggotanya, baik dalam kegiatan organisasi maupun dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mendukung hal ini, serikat pekerja juga berupaya meningkatkan kapasitas anggotanya agar mampu menjadi pemimpin dan aktivis yang efektif. Bentuk dukungan yang diberikan dapat berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan individu anggota dan kondisi internal serikat itu sendiri. Di Indonesia, efektivitas serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor.

Faktor-faktor tersebut mencakup tingkat solidaritas antaranggota, kekuatan organisasi, kualitas kepemimpinan, ketersediaan sumber daya, dukungan dari masyarakat umum, kondisi industri dan perusahaan, serta seberapa kuat penegakan hukum ketenagakerjaan. Semakin solid dan bersatu para anggota, semakin besar pula kekuatan serikat dalam melakukan perundingan dengan pihak perusahaan. Kepemimpinan yang memiliki visi jelas, kemampuan manajerial, serta strategi yang tepat menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di samping itu, untuk menjalankan program kerja secara optimal, serikat pekerja memerlukan sumber daya yang cukup, baik berupa dana, tenaga kerja, maupun sarana pendukung lainnya.

H. Pertanyaan tentang Perlindungan Yang Diberikan Serikat Pekerja Kepada Pekerja/Buruh Yang Melakukan Aksi Demonstrasi Atau Unjuk Rasa

Aksi demonstrasi merupakan salah satu bentuk penyampaian aspirasi di ruang publik yang dijamin oleh UU Kebebasan menyampaikan pendapat di muka umum No. 9 Tahun 1998. Setiap pekerja memiliki hak untuk melakukan aksi protes sebagai bentuk perjuangan, pembelaan, dan perlindungan terhadap hak-hak mereka, asalkan dilakukan secara bebas namun tetap bertanggung jawab. Pelaksanaan demonstrasi dapat dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan, seperti pawai, pertemuan terbuka, ataupun mimbar bebas [14].

Memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang melakukan aksi unjuk rasa merupakan bagian dari salah satu tanggung jawab dari serikat pekerja. Namun di PT HEINZ ABC Indonesia tidak dapat melakukan unjuk rasa secara mandiri, karena bagaimanapun harus tetap mengikuti procedural atau tahapan-tahapan yang ada jika ingin melakukan demonstrasi atau unjuk rasa. Dan sepanjang kepengurusan bapak Sugeng Prayitno S.H, sebagai ketua

Pimpinan Unit Kerja (PUK) atau PUK Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman (PUPK SP RTMM) hingga masa bakti yang hampir selesai belum pernah terjadi unjuk rasa karena setiap permasalahan dapat diselesaikan di internal dengan berkolaborasi dengan manajemen agar dapat mengambil Keputusan yang tidak merugikan pihak manapun.

I. Pertanyaan tentang Kegiatan Yang Dilakukan Serikat Kerja Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor penting dalam mendukung produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan pekerja/buruh. Maka dari itu dibutuhkan serikat pekerja yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung sehingga dapat mengoptimalkan kinerja saat bekerja. Karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat pencapaian dan semangat dalam bekerja [15].

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bisa dengan cara komunikasi yang efektif seperti pekerja yang terbuka jika memiliki keluhan bisa disampaikan ke pengurus organisasi ataupun anggota serikat kerja, diadakannya rapat koordinasi tentang pembinaan-pembinaan terkait tata tertib, sosialisai-sosialisasi hak-hak yang diberikan dan diterima oleh pekerja/buruh termasuk hak untuk mendapatkan perawatan kesehatan [16]. dalam hal ini perusahaan tidak hanya memberikan jaminan sosial tenaga kerja atau BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja tetapi juga menjamin fasilitas kesehatan berupa asuransi komersil atau swasta. Hal tersebut dapat tercipta dengan adanya peran aktif dari serikat pekerja dan manajemen sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

J. Pertanyaan tentang Keterlibatan Serikat Kerja Dalam Pembuatan Kebijakan Perusahaan Yang Berkaitan Dengan Ketenagakerjaan

Peran serta serikat pekerja dalam proses perumusan kebijakan perusahaan, khususnya melalui penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), merupakan bentuk perlindungan dan dukungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Melalui PKB, para pekerja dapat memperjuangkan standar pengupahan, tunjangan, waktu kerja, serta kondisi kerja yang lebih baik dan manusiawi. Meskipun ketentuan ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional, keberadaan PKB memberikan kekuatan hukum tambahan di tingkat internal perusahaan. PKB berfungsi sebagai landasan hukum yang mengikat kedua belah pihak manajemen dan karyawan dalam menjalankan hubungan kerja yang adil dan seimbang [17]. Dengan adanya perjanjian ini, tercipta ruang dialog yang konstruktif antara pekerja dan pengusaha, sehingga kebijakan yang diterapkan dalam lingkungan kerja lebih mencerminkan kebutuhan dan kepentingan bersama.

Perjanjian kerja Bersama yang ada di PT HEINZ ABC Indonesia bersifat skala nasional. Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) baik di Plan Pasuruan maupun di Jakarta itu sama, sehingga tidak ada perbedaan dan mempunyai peran penuh terhadap pembentukan peraturan kebijakan terkait dengan ketenagakerjaan. PKB di PT HEINZ ABC Indonesia mempunyai nilai yang lebih jika dibandingkan dengan undang-undang pemerintah yang berlaku. Dikarenakan penulisan draft Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menggunakan undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kesehatan serta peraturan yang dibuat oleh ILO sebagai badan khusus PBB yang menangani masalah-masalah perburuhan serta ketenagakerjaan diseluruh dunia dapat menjadi suatu acuan.

IV. SIMPULAN

Peranan krusial yang dimiliki oleh serikat pekerja guna melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja, serta meningkatnya kesejahteraan mereka serta keluarganya. Tujuan utama serikat pekerja guna terciptanya hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi aktif antara pekerja dan manajemen, serta menjalin kerjasama yang saling menguntungkan. Hubungan kerja yang harmonis ditandai dengan keterbukaan dan kolaborasi, di mana setiap permasalahan dapat didiskusikan secara konstruktif. Serikat pekerja juga berfungsi sebagai mediator dalam penyelesaian konflik, mengikuti prosedur telah ada dalam UU No. 2/2004, dengan mengutamakan selesai secara bipartit sebelum melanjutkan ke tripartit atau lembaga peradilan. Dalam mensosialisasikan hak serta kewajiban anggotanya, serikat pekerja melakukan rapat dan koordinasi internal untuk memastikan setiap anggota memahami hak-hak mereka, termasuk hak atas upah, waktu istirahat, dan perlindungan kesehatan. Keterlibatan serikat pekerja dalam pembuatan kebijakan perusahaan melalui PKB memberikan payung hukum yang lebih kuat bagi pekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, serikat pekerja tidak hanya berperan sebagai penghubung antara pekerja dan manajemen, tetapi juga sebagai pengawas dan advokat yang memastikan kesejahteraan pekerja terjaga dalam setiap aspek hubungan industrial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat serta petunjuk-Nya yang senantiasa menyertai, hingga penyusunan jurnal ini mampu terselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi dan terima

kasih yang banyak penulis sampaikan pada semua pihak yang telah memberi dukungan, arahan serta dorongan selama proses penulisan jurnal ini berlangsung. Ucapan terimakasih terkhusus penulis arahkan pada orangtua, keluarga dan sahabat yang telah memberi doa serta semangat dalam setiap langkah yang penulis tempuh. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberi manfaat serta sumbangsih lebih bagi siapa saja yang membutuhkannya.

REFERENSI

- [1] N. P. Abdullah, S. P. Amelia, and A. R. Widiastiwi, "Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan di Indonesia," *Media Hukum Indonesia (MHI)*, vol. 2, no. 3, 2024.
- [2] E. S. Anggraini, "Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Syntax Admiration*, vol. 4, no. 3, pp. 349–361, 2023.
- [3] Z. Asyhadie, L. H. Adha, and R. Kusuma, "Peranan Dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis," *Private Law*, vol. 1, no. 2, pp. 320–338, 2021.
- [4] F. Dhulhijjahyani, S. Sjamsuddin, and M. Nuh, "Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Jurnal Profit*, vol. 14, no. 1, 2020.
- [5] H. Harmen *et al.*, "Kolaborasi antara Manajemen dan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Indosat Tbk.," *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, vol. 9, no. 3, 2024.
- [6] T. M. Igama, N. Nuraeni, F. Ferawati, M. A. Fitters, and R. Debi, "Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Cikarang," *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 3, no. 02, pp. 96–102, 2025.
- [7] P. Rizal and H. Habibi, "Urgensi Serikat Pekerja dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Hukum Agama Hindu Widya Kerta*, vol. 5, no. 2, pp. 100–116, 2022.
- [8] F. Rizza, "Mogok Nasional Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, vol. 9, no. 2, pp. 361–379, 2022.
- [9] R. Saputra, "Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Diperusahaan," *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, vol. 4, no. 1, pp. 20–26, 2025.
- [10] R. W. Sentot and I. Wahjono, "Serikat Pekerja Di Industri Manufacturing PT Indofood Sukses Makmur," 2024.
- [11] A. Septiono, "Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia," *Law Reform*, vol. 8, no. 2, pp. 20–32, 2013.
- [12] T. Siswanto, R. Winarsih, and M. A. Husain, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb):(Studi Kasus Di Pt. Pradipta Perkasa Makmur–Jombang)," *Justicia Journal*, vol. 12, no. 2, pp. 205–222, 2023.
- [13] L. I. Solihah and F. Fatriani, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 16, no. 1, pp. 45–56, 2025.
- [14] S. Sonhaji, "Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora," *Administrative Law and Governance Journal*, vol. 2, no. 4, pp. 629–630, 2019.
- [15] S. H. Thorik, "Pelaksanaan Hak dan Kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Handsumtex, Tangerang)," *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, vol. 2, no. 3, pp. 427–434, 2023.
- [16] W. Wiguna, "Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 642–650, 2024.
- [17] A. H. Zulkarnaen, "Sosialisasi Asas Tujuan Lembaga Kerjasama Bipartit Dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial," *JE (Journal of Empowerment)*, vol. 2, no. 2, pp. 276–285, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.