

Perundingan Bersama serta Keterampilan Negosiasi

**PEDOMAN PELATIHAN
UNTUK SERIKAT PEKERJA**



Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2003
Pertama terbit tahun 2003

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui Kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

ILO

Perundingan Bersama serta Keterampilan Negosiasi; Buku Pegangan untuk Pengusaha

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2003

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutnya suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak kemudian dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui penyalur-penyalar buku utama atau melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Gedung PBB, Lantai 5, Jl. M.H. Thamrin 14, Jakarta 10340. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; jakarta@ilo.org

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns ; www.un.or.id/ilo

Dicetak di Jakarta, Indonesia

Prakata

Proyek ILO/USA Declaration di Indonesia (Tahap I dan II) yang didanai oleh Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat diwujudkan dalam tahun 2001 dengan amanat yang jelas untuk mempromosi dan merealisasi kebebasan berserikat dan perundingan bersama di Indonesia dan secara khusus memberikan bantuan kepada para konstituen tripartit – pemerintah, pengusaha dan pekerja – dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan stabil, serta dalam pelaksanaan program reformasi ketenagakerjaan yang luas, yang diilhami oleh gerakan reformasi Indonesia dan perubahan demokratis dalam tahun 1998.

Susunan demokrasi yang baru dalam tahun 1998 memberikan peluang untuk pengakuan yang efektif terhadap kebebasan berserikat serta hak untuk melakukan perundingan bersama di negara tersebut. Semenjak saat itu beberapa serikat yang bebas dan independen telah diorganisir untuk memecah monopoli yang dimiliki satu serikat pekerja tunggal dibawah resim orde lama. Para pekerja dan pengusaha lebih bebas untuk melakukan negosiasi bipartit dan perundingan bersama tanpa campur tangan luar. Namun, jalannya tidaklah mudah karena para pihak sering kekurangan pengalaman, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan perundingan bersama dan negosiasi yang sesungguhnya. Sejumlah perselisihan dan konflik yang tidak perlu dengan hasil yang mendatangkan bencana bagi para pihak dalam beberapa kasus, berasal dari negosiasi yang gagal dan jalan buntu dalam perundingan bersama. Yang paling pokok, perundingan bersama mengharuskan para pihak, yang cukup sadar akan kebutuhan, kemungkinan dan prioritas mereka, untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah dari konteks khusus dalam mana pekerjaan dilaksanakan dan untuk membuat konsesi bersama serta mengidentifikasi hasil yang memuaskan bagi setiap pihak.

Setengah perjalanan melalui Tahap I dari Proyek tersebut, suatu Tim

Evaluasi Pertengahan-Jangka Waktu yang terdiri dari Mr. William Simpson, pimpinan independen, Mr. Roger Bohning, yang mewakili ILO. dan Ms. Sue Hahn atas nama USDOL, setelah mendengar pandangan dari para wakil tripartit di Jakarta dan di lapangan, mengarahkan proyek tersebut untuk memusatkan perhatian kepada kegiatan yang lebih sedikit tetapi dengan prioritas tinggi, untuk diberikan dalam pelatihan para mitra sosial tentang perundingan bersama dan ketrampilan negosiasi. Proyek tersebut berlanjut dengan menyelenggarakan sejumlah besar lokakarya pelatihan yang sesuai dalam tahun 2002 di tujuh (7) propinsi yang dicakupnya, dengan dukungan yang antusias dari para mitra sosial. Dalam evaluasi tindak lanjut yang berturut-turut dari proyek tersebut, Mr. Bohning dan Ms. Hahn merekomendasi perpanjangan Proyek tersebut dan agar dilanjutkannya kegiatan pelatihan tentang perundingan bersama dan ketrampilan negosiasi bagi para mitra sosial.

Seperangkat bahan pelatihan telah dibuat untuk kegiatan pelatihan tentang perundingan bersama dan ketrampilan negosiasi bagi para peserta dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), yang dilakukan oleh seorang konsultan internasional. Seperangkat bahan yang berbeda telah dibuat oleh seorang konsultan internasional lain untuk pelatihan yang diselenggarakan bagi serikat-serikat pekerja. Proyek mempublikasi kedua perangkat bahan tersebut untuk dimanfaatkan oleh para mitra sosial dalam penyelenggaraan program-program pelatihan mereka sendiri. Proyek juga akan menyelenggarakan suatu kursus pelatihan para pelatih (TOT) bagi para pelatih potensial yang terpilih dari APINDO dan serikat-serikat pekerja, yang akan diikuti oleh sejumlah lokakarya pelatihan bersama dan terpisah oleh para pelatih yang telah dilatih, bagi para mitra sosial di berbagai propinsi. Tujuan utama adalah untuk menjamin keberlanjutan dan untuk mendorong para pengusaha dan serikat-serikat pekerja agar menyelenggarakan lokakarya mereka sendiri berdasarkan kebutuhan mereka.

Proyek menyampaikan penghargaannya yang tinggi kepada Mr. Manuel Dia, mantan Dekan Ketenagakerjaan di Universitas Filipina dan ahli senior ILO tentang kegiatan pekerja, atas pekerjaannya sebagai konsultan internasional ILO dan atas perumusan serta pembuatan bahan-bahan pelatihan yang bermanfaat dan sangat baik untuk serikat pekerja tentang perundingan bersama dan ketrampilan bernegosiasi, dan juga lokakarya-lokakarya pelatihan yang sangat efektif dan berhasil, yang telah diselenggarakannya bagi para peserta dari berbagai serikat pekerja di tujuh propinsi yang dicakup oleh Proyek di Indonesia, dan kepada Ms. Endang

Sulistyaningsih, Pusat Penelitian dan Pembangunan, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, karena telah meneliti kembali bahan-bahan tersebut untuk kelancaran masalah jender.

Kantor ILO di Jakarta dan Proyek ingin menyampaikan harapan agar publikasi ini akan merupakan manfaat yang tetap bagi serikat-serikat pekerja di Indonesia dan bagi pihak-pihak lain yang tertarik maupun bagi penerapan perundingan bersama yang sesuai dan efektif sebagai suatu prinsip dan hak dasar di tempat kerja dan sebagai suatu prasyarat bagi hubungan industrial yang sehat dibawah aturan yang ditetapkan dalam perundangan yang baru saja disahkan sebagai bagian dari program reformasi undang-undang perburuhan Indonesia.

Jakarta, Indonesia, Juli 2003

Alan Boulton
Direktur Kantor ILO, Jakarta
Jakarta

Carmelo C. Noriel
Kepala Penasihat Teknis
Proyek Deklarasi ILO/USA Jakarta

Pendahuluan

Lingkungan hubungan industrial dan lembaga-lembaga di Indonesia telah berubah secara dramatis pada tahun-tahun belakangan ini. Perubahan-perubahan penting dalam perundang-undangan ketenagakerjaan telah terjadi. Satu contoh yang dapat dicatat dari perubahan ini adalah adopsi dari Undang-Undang Serikat Pekerja (UU No.21/2000) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003). Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Industrial yang diajukan sedang dipertimbangkan pada saat ini di DPR.

Langkah-langkah signifikan dalam pembaharuan perundang-undangan ketenagakerjaan mengikuti pengesahan baru-baru ini dari Konvensi ILO mengenai hak-hak dan prinsip-prinsip mendasar di tempat kerja, termasuk Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat, yang telah disahkan dalam bulan Juni 1998.

Salah satu alasan mendasar bagi perlunya undang-undang ketenagakerjaan yang baru adalah “lingkungan ekonomi dan politik di Indonesia memerlukan dibuatnya suatu kerangka hukum untuk pelaksanaan hubungan industrial yang cukup efektif dan membantu dalam pemecahan perselisihan industrial”.

Rejim paska Soeharto/Orde Baru memimpin dalam masa yang saat ini disebut dengan reformasi. Era Soeharto mengenakan pengawasan ketat oleh pemerintah atas hubungan industrial. Ini merupakan suatu strategi dengan perhitungan untuk menarik investasi asing dan menumbuhkan industri baru daripada hak pekerja. Pengawasan oleh pemerintah ini juga termasuk campur tangan oleh militer/polisi dalam perselisihan ketenagakerjaan dan pembatasan hebat terhadap hak-hak pekerja untuk berorganisasi. Satu-satunya organisasi pekerja yang diizinkan untuk berfungsi pada saat itu adalah organisasi yang didukung pemerintah.

Perubahan signifikan dalam sistem hubungan industrial di negara

tersebut, terutama pembentukan organisasi-organisasi pekerja yang kokoh di semua tingkat, juga meningkatkan potensi untuk kerusuhan industrial serta aksi-aksi protes. Beberapa dari aksi industrial tersebut dapat menjadi keras dan memberikan dampak terhadap iklim investasi di negara tersebut. Oleh karenanya, ada suatu keperluan yang mendesak agar membuat suatu sistem yang efektif untuk mengurus permasalahan dan perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang yang baru memberikan kerangka hukum dan kebijakan kepada sistem yang baru tersebut.

Pertumbuhan lembaga-lembaga baru, termasuk organisasi-organisasi perwakilan dari para pekerja dan pengusaha, tanpa dapat dihindarkan memerlukan peningkatan yang terus menerus terhadap kemampuan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha untuk terlibat dalam perundingan bersama sebagai suatu mekanisme bipartit yang efektif untuk mempromosi kedamaian industrial, memajukan perubahan sosial dan meningkatkan stabilitas. Perundingan bersama juga memberikan suatu platform yang penting bagi partisipasi demokratis dari para pekerja dalam pembuatan keputusan di tempat kerja dan di luar.

Perangkat bahan ini (yang dipresentasi dalam empat modul) direncanakan sebagai bahan informasi untuk membantu dalam mempromosi suatu pengertian yang luas tentang praktek perundingan bersama. Bahan ini dirancang untuk para pengelola serikat pekerja, para juru runding perundingan bersama yang berpengalaman, para praktisi hubungan industrial, dan lain-lain yang tertarik kepada hubungan industrial sebagai suatu bidang kepentingan untuk meningkatkan penghargaan mereka terhadap proses perundingan bersama dan teknik negosiasi. Ini akan mengarah kepada penjaminan integrasi efektif dari perempuan dalam semua kegiatan atau program, dengan secara tegas mengemukakan pola-pola partisipasi dan keperluan bantuan dari laki-laki dan perempuan dalam semua langkah proses perundingan.

Proses tersebut tidaklah tepat sama di dua negara atau bahkan dalam dua situasi di negara atau tempat kerja yang sama. Oleh karenanya, mereka yang menggunakan bahan ini dapat memilih apa yang sesuai untuk keperluan dan kepentingan mereka pada suatu waktu yang tertentu. Bahan-bahan ini disusun dengan cara yang sedemikian rupa sehingga pemakainya dapat menggunakan modul-modul tersebut secara terpisah sebagai perangkat informasi atau bahan pelatihan tersendiri. Ini juga menjelaskan sifat yang universal dari bahan-bahan tersebut, walaupun masukan khusus yang sesuai untuk Indonesia dimasukkan dalam teksnya.

Modul pertama memberikan suatu garis besar dari apa yang secara umum dianggap sebagai faktor atau kondisi lingkungan yang mempengaruhi praktek perundingan bersama. Modul II membicarakan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan pengupahan dan isu-isu ekonomis yang terkait di dalam negosiasi. Modul III menggambarkan beberapa teknik dan faktor yang berkaitan dengan strategi dalam negosiasi. Modul terakhir mengidentifikasi petunjuk untuk pelaksanaan perundingan bersama serta pilihan-pilihan terkait untuk penyelesaian perselisihan.

Setiap modul dirancang untuk memberikan informasi tentang bagaimana aspek jender dapat diintegrasikan dalam proses perundingan.

Disamping informasi singkat tentang instrumen-instrumen ILO yang relevan, yang dimasukkan di dalam teks, ikhtisar dari Konvensi-Konvensi ILO yang penting, yang berkaitan dengan perundingan bersama dan kepentingan serikat pekerja, diberikan sebagai suatu Lampiran dari Modul IV.

Daftar Isi

Prakata	3
Pendahuluan	5
 MODUL I PERUNDINGAN BERSAMA DAN EKONOMI NASIONAL	 17
<i>Pelajaran 1 – Perundingan Bersama dan Perekonomian Nasional:</i> <i>Suatu Pendahuluan</i>	 17
1. Apakah Perundingan Bersama itu (<i>Collective Bargaining</i>)?	17
2. Demokrasi Industrial	18
3. Iklim Politik	20
4. Perekonomian Nasional	21
<i>Pelajaran 2 – Ekonomi Duaistis</i>	21
1. Perundingan Bersama di negara Maju/Berkembang	21
2. Dualisme/Sektor Informal di negara-negara berkembang.....	22
<i>Pelajaran 3 – Masalah Perekonomian Negara-negara Berkembang</i>	24
1. Pengangguran/Semi-Pengangguran	25
<i>Pelajaran 4 – Pendapatan Nasional</i>	26
<i>Pelajaran 5 – Isu/Kebijakan Ekonomi</i>	26
1. Perlunya menganalisa isu/masalah ekonomi	27
2. Pasar tenaga kerja sebagai lingkungan untuk perundingan bersama	 28
3 Argumentasi ekonomi	30
A. Biaya hidup inflasi dan daya beli	30
B. Kemampuan untuk membayar (perolehan laba).....	30
C. Produktivitas.....	30
D. Standar upah/perbandingan	31

C. Perjanjian erja Bersama	53
<i>Pelajaran 10 – Kondisi politik yang penting untuk suatu</i>	
<i>Perundingan Bersama yang Berhasil</i>	57
1. Iklim Politik yang Mendukung	57
2. Kebebasan Berserikat	57
3. Stabilitas Organisasi Pekerja	59
4. Pengakuan terhadap Serikat Pekerja	60
5. Kemauan untuk “Memberi dan Menerima”	60
6. Berunding dengan cara Jujur	61
7. Faktor-faktor ang mungkin mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dari perundingan persamaan jender	62
<i>Pelajaran 11 – Struktur Perundingan Bersama</i>	63
1. Struktur Perundingan Bersama	63
2. Unit Perundingan yang Tepat	64
3. Perundingan di Tingkat Lokal dan Nasional	64
4. Kesepakatan di seluruh Industri.....	66
 Modul II UPAH DAN FAKTOR-FAKTOR TERKAIT	67
<i>Pelajaran 1 – Pengupahan pada Tingkat Perusahaan,</i>	
<i>Industri dan Nasional</i>	67
1. Apakah yang dimaksud dengan Upah:.....	68
2. Upah dan Penghasilan	69
<i>Pelajaran 2 – Kriteria Upah</i>	71
1. Ukuran Kesetaraan	72
2. Ukuran kebutuhan	74
3. Ukuran dalam bentuk Sumbangan	76
4. Tuntutan Upah	77
<i>Pelajaran 3 – Penentuan Upah</i>	77
1. Kesepakatan individu	78
2. Persetujuan Berunding Bersama	79
3. Arbitasi	80

4. Dewan Industrial	80
5. Penentuan Upah Minimum Nasional	81
<i>Pelajaran 4 – Upah dan Ekonomi dari Perusahaan</i>	<i>81</i>
1. Upah sebagai Komponen dari Biaya Produksi	81
2. Upah dan Produktivitas	82
3. Upah dan Evaluasi Kerja	83
<i>Pelajaran 5 – Upah dan ekonomi Nasional</i>	<i>87</i>
 MODUL III TEKNIK PERUNDINGAN BERSAMA	 89
<i>Pelajaran 1 – Seleksi dan Komposisi Tim Perunding.....</i>	<i>89</i>
<i>Pelajaran 2 – Tugas dan Tanggung Jawab tim Perunding</i>	<i>90</i>
1. Penelitian untuk Perundingan Bersama.....	92
Sumber Informasi	92
<i>Pelajaran 3 – Pengumpulan Data</i>	<i>95</i>
<i>Pelajaran 4 – Penafsiran dan Analisis Data</i>	<i>96</i>
1. Biaya Hidup yang Mengikat	96
2. Isu-isu Lain.....	96
<i>Pelajaran 5 – Persoalan politik dalam Perjanjian Kerja Bersama</i>	<i>97</i>
1. Bidang Cakupan dari unit perundingan.....	97
2. Pengakuan Serikat Pekerja	98
3. Pengaturan Jaminan Serikat	98
4. Pemanggilan Satu-persatu	100
5. Keselamatan Kerja	101
6. Senioritas.....	101
7. Non-Diskriminasi.....	102
8. Papan pengumuman.....	102
9. Hak dan Prerogatif Manajemen	103
10. Prosedur Keluhan	104
11. Klausul Tidak Boleh Mogok, Tidak Boleh Menutup pabrik.....	104
12. Tenggang Waktu dan Masa Waktu Berlaku Kontrak.....	105

13. Penerapan Otomatis Terhadap Perjanjian Perundingan Bersama Sebelumnya	106
<i>Pelajaran 6 – Isu-isu Ekonomi</i>	107
1. Upah	109
2. Kompensasi lembur dan Premi	114
3. Upah Kerja Malam yang Berbeda	115
4. Cuti dengan Upah	116
5. Cuti Pendidikan Serikat	117
6. Cuti untuk Keadaan Darurat	117
7. Istirahat dengan Upah	118
8. Bonus	119
<i>Pelajaran 7 – Contoh Klausul Kontrak untuk Penafsiran</i>	119
1. Cakupan Kesepakatan Perundingan Bersama (CBA).....	119
2. Jenis Jaminan Serikat	120
3. Kontrol Kerja: Faktor-faktor dalam Promosi	120
4. Hak-hak Manajemen.....	120
<i>Pelajaran 8 – Teknik dan Strategi dalam Perundingan</i>	121
1. Strategi.....	122
A. Bicara Fakta	122
B. Melakukan Kontrol Diri	122
C. Katakan Kebenaran	122
D. Minta Lebih dari yang Anda Harapkan	122
E. Buatlah Penawaran Akhir Berhasil	123
F. Bersikap Tegas untuk Persoalan Khusus	123
G. Tanyakan Bukti	123
H. Waktu Bergerak secara Hati-hati	124
I. Ambil Keuntungan dari Saat Istirahat	124
J. Manfaat “Paket” Kontra-usulan	124
<i>Pelajaran 9 – Menyusun Rancangan Kontrak</i>	125
1. Fungsi Pihak Perancang Kesepakatan erundingan Bersama	126

MODUL IV	PELAKSANAAN SUATU PERJANJIAN PERUNDINGAN BERSAMA	131
<i>Pendahuluan –</i>		131
1. Penyelesaian Konflik dan Perdamaian Industri: Metoda Pelaksanaan Perundingan Bersama.....		133
2. Alternatif Metoda Pelaksanaan Perundingan Bersama sesuai dengan para Pelaku yang Melaksanakan Perjanjian tersebut		135
<i>Pelajaran 1 – Shop Sterward (Wakil Karyawan).....</i>		135
<i>Pelajaran 2 – Komisi Bersama</i>		137
Penggunaan Pihak ketiga		141
<i>Pelajaran 3 – Perundang-undangan Khusus</i>		141
<i>Pelajaran 4 – Pengawasan oleh Pengawas Pekerja</i>		142
<i>Pelajaran 5 – Konsiliasi.....</i>		142
1. Konsiliasi mediasi		145
2. Konsiliasi Sukarela atau wajib.....		146
3. Konsiliasi Perorangan dan Badan Konsiliasi.....		147
<i>Pelajaran 6 – Arbitrasi</i>		147
1. Peranan Pengadilan di dalam Arbitrasi Wajib		149
2. Lingkup Isu.....		150
3. Tujuan Digunakannya Ajudikasi (Keputusan Hakim).....		150
4. Penggunaan Terakhir.....		151
5. Kritik-kritik terhadap Arbitrasi Wajib		151
6. Arbitrasi Wajib sebagai Instrumen yang Efektif		152
7. Pengaruh Arbitrasi Wajib terhadap Perundingan Bersama.....		152
<i>Pelajaran 7 – Tribunal Perburuhan Khusus</i>		153
<i>Pelajaran 8 – Penggunaan Aksi Industri: Pemogokan dan “Penutupan Pabrik”:</i>		153
1. Kewajiban Perdamaian		157
2. Hak atas Aktivitas Bersama		158
Lampiran – Standar Perburuhan Internasional yang Dipilih		161

MODUL SATU



Perundingan Bersama dan Perekonomian Nasional

Pelajaran 1 –

Perundingan Bersama dan Perekonomian Nasional: Suatu Pendahuluan

1. Apakah perundingan bersama itu (*collective bargaining*)?

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), melalui Konvensi ILO No. 98 (Konvensi mengenai Penerapan Prinsip-Prinsip Hak Berorganisasi dan Hak Untuk Berunding Bersama), mendefinisikan perundingan bersama sebagai “negosiasi sukarela antara pengusaha atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, dengan suatu tujuan untuk mendapatkan pengaturan syarat-syarat dan kondisi kerja melalui cara persetujuan bersama”.

Rekomendasi ILO No. 91 (Rekomendasi Tentang Persetujuan Bersama) lebih lanjut mendefinisikan perundingan bersama dengan cara berikut:

- (1) Untuk maksud Rekomendasi ini, istilah “persetujuan bersama” berarti semua persetujuan tertulis tentang kondisi kerja dan persyaratan bekerja yang dicapai antara seorang pengusaha, sekelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha disatu pihak, dan satu atau lebih perwakilan organisasi pekerja, atau, jika tidak ada organisasi yang demikian, perwakilan dari para pekerja yang telah dipilih dan diberi wewenang sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional, di lain pihak.

- (2) Tidak satupun dalam definisi yang ada itu dapat diartikan sebagai pengakuan terhadap suatu asosiasi yang didirikan, didominasi atau dibiayai oleh para pengusaha atau wakil mereka.

Singkatnya, perundingan bersama adalah prosedur dengan mana upah dan kondisi kerja dari para pekerja ditentukan melalui persetujuan yang dinegosiasi antara organisasi-organisasi para pekerja atau wakil terpilihnya dan para pengusaha. Organisasi pekerja yang didirikan untuk tujuan berunding bersama tersebut harus bersifat independen serta bebas dari campur tangan para pengusaha.

Di banyak negara, sarana utama dari tindakan yang mempromosi persamaan jender di dunia kerja adalah melalui perundingan bersama, sebagai suatu proses negosiasi antara para wakil pekerja dan para pengusaha. Proses ini dapat menghasilkan suatu persetujuan bersama, yang menggariskan syarat-syarat dan kondisi kerja atau hal lain apapun yang merupakan kepentingan bersama para pekerja dan pengusaha.

Peran dari serikat pekerja dalam mempromosikan persamaan jender melalui perundingan bersama, secara khusus adalah penting dalam konteks perundang-undangan yang tidak cukup pada saat ini serta pemberlakuannya di banyak negara. Peran dari serikat pekerja telah dinyatakan di dalam “Platform for Action” dari Konferensi Dunia Keempat tentang Perempuan (Beijing, September 1995), yang meminta pemerintah-pemerintah dan semua pelaku sosial untuk mengakui perundingan bersama sebagai suatu hak dan suatu mekanisme yang penting untuk promosi dari persamaan jender. Peranan ini telah ditegaskan kembali di dalam dokumen hasil akhir dari Beijing Plus 5 dan Copenhagen Plus 5.

2. Demokrasi Industrial

Perundingan bersama bukanlah hanya suatu penandatanganan kesepakatan yang dapat diterima bersama oleh kedua pihak. Perundingan bersama ini juga bukanlah hanya suatu pertemuan pikiran dari kedua pihak yang bertentangan melalui meja perundingan. Perundingan bersama juga bukanlah hanya suatu diskusi tentang keluhan-keluhan, isu-isu pengupahan, pengaturan senioritas, dsb.

Perundingan bersama adalah perumusan bersama yang demokratis dari “peraturan kerja” dan “kondisi kerja” tentang segala hal yang secara langsung berdampak terhadap para pekerja di tempat kerja. Dengan kata lain, perundingan bersama adalah pemerintah-sendiri dalam operasi. Perundingan

bersama adalah untuk membuat hukum-hukum pabrik atau tempat kerja berdasarkan persetujuan bersama.

Secara umum, permasalahan dan kepentingan perempuan, mungkin dengan pengecualian cuti bersalin, di masa lalu telah diabaikan dalam perundingan bersama. Dan karena perundingan bersama cenderung didasarkan atas persetujuan-persetujuan di masa lalu, maka situasi tersebut telah dipertahankan terus menerus. Item-item dari agenda perundingan tradisional telah dijalankan tanpa masukan dari perempuan, dan isu-isu dari permasalahan khusus untuk perempuan tidak dikemukakan. Tetapi karena kini perempuan merupakan suatu bagian yang lebih besar dari angkatan kerja yang dibayar, dan merupakan suatu sumber keanggotaan serikat pekerja yang potensial dan penting tetapi belum dimanfaatkan, maka perempuan, serikat pekerja, kelompok perempuan dan pengusaha mengakui perlunya untuk berurusan dengan isu-isu permasalahan perempuan dalam perundingan bersama.

Perundingan bersama adalah suatu hak dari para pekerja yang memberikan kepada mereka suara tentang bagaimana kehidupan kerja mereka akan diatur. Sebagaimana hak untuk membentuk serikat dan hak atas delapan jam kerja sehari, maka hak untuk berunding bersama membutuhkan waktu yang lama sebelum diakui oleh pemerintah dan pengusaha. Suatu definisi tentang subyek-subyek apa yang akan dihadapi dalam perundingan bersama bisa terdapat di dalam perundang-undangan nasional. Walaupun suatu definisi yang sempit ditetapkan dalam perundang-undangan, hal ini biasanya tidak membatasi para pihak untuk bersepakat agar berunding tentang lingkup isu yang lebih luas.

Saat ini, perundingan bersama secara luas diakui sebagai salah satu dasar yang penting dari demokrasi dalam industri maupun dalam masyarakat madani secara umum. Di beberapa negara, sistim tersebut telah sangat berkembang sampai pada titik dimana perundingan tidak hanya terjadi di tingkat pabrik tetapi juga di tingkat industri, atau bahkan di tingkat antar-industri. Isu-isu yang dicakup berkisar mulai dari pengupahan dan tunjangan-tunjangan tambahan, sampai pada mekanisme partisipasi pekerja dalam menjalankan perusahaan. Di negara-negara dimana mayoritas pekerja dilindungi oleh perundingan bersama dan dimana sistim perundingan bersama telah dilembagakan sepenuhnya, perundingan bersama dengan jelas melampaui demokrasi industrial.

Dibanyak negara berkembang, sistim tersebut baru saja mulai memperoleh kemajuan. Disebabkan oleh adanya faktor-faktor sejarah,

politik, ekonomis, sosial dan budaya, yang dibicarakan di bagian lain dari bahan ini, perundingan bersama di negara-negara berkembang harus diperlakukan dengan cara yang berbeda. Harap dicatat bahwa perundingan bersama menjadi suatu hak universal di negara-negara Barat pada saat dimana negara-negara tersebut telah mencapai kemajuan industri yang pesat dan berada di puncak ekonomi global. Di banyak negara berkembang, hak untuk berunding bersama hanya diakui setelah merdeka dari penjajahan kolonial.

3. Iklim Politik

Secara ideal, harus terdapat kesetaraan kekuatan yang layak antara kedua pihak yang berunding.

Biasanya, para pekerja secara individu berada dalam suatu posisi yang lemah untuk berunding dengan pengusaha mengenai upah dan kondisi kerja. Kebutuhan mendesak untuk mendapat pekerjaan memaksa seorang pekerja individu untuk menerima persyaratan yang kurang menguntungkan, terutama jika terdapat surplus besar tenaga kerja yang mencari pekerjaan, sehingga bersedia menerima upah yang lebih rendah; karenanya adalah sangat penting bagi organisasi pekerja untuk melakukan perundingan bersama dan berada di pihak para pekerja. Hak-hak berorganisasi, berunding bersama dan melakukan bentuk-bentuk lain dari kegiatan bersama, merupakan alat-alat para pekerja untuk mengekang atau meminimalkan eksploitasi, khususnya terhadap para pekerja perempuan, memastikan perlakuan dan standardisasi yang sama atau meningkatkan kondisi kerja sampai taraf yang tinggi.

Meskipun demikian, hak-hak tersebut dibatasi atau diatur secara ketat di banyak negara. Di beberapa negara, hak untuk membentuk serikat sama sekali dilarang. Di lain negara, hak berorganisasi dan hak untuk berunding bersama diakui secara resmi, namun harus tunduk pada peraturan yang ketat. Secara khusus, hak melakukan aksi mogok dan protes dilarang atau sangat dibatasi oleh berbagai perundang-undangan yang melumpuhkan, yang dampaknya secara obyektif adalah pelarangan atau pembatasan terhadap kegiatan-kegiatan tersebut. Situasi demikian tentu saja melemahkan posisi para pekerja untuk berunding, sampai pada tingkat dimana perundingan bersama kadang-kadang disebut mengemis bersama.

Disisi lain, ada negara-negara dimana para pekerja sepenuhnya menikmati hak-hak diatas. Di negara-negara tersebut, dimana gerakan pekerja kuat dan telah memperoleh manfaat sepenuhnya dari hak-hak diatas,

para pengusaha tidak biasa untuk mengeluh bahwa terdapat “terlalu banyak kekuasaan ditangan serikat pekerja”.

Dengan cara apapun orang melihatnya, iklim politik, khususnya kebijakan pemerintah, secara positif atau negatif mempengaruhi proses perundingan bersama. Beberapa perundang-undangan dapat mempromosikan atau menghambat perundingan bersama, memperkuat atau melemahkan salah satu pihak.

4. Perekonomian Nasional

Perundingan bersama juga secara langsung dipengaruhi oleh kondisi perekonomian nasional. Namun, aspek ini paling sedikit dibicarakan di dalam literatur mengenai perundingan bersama. Pentingnya hubungan ini tidak dapat diremehkan. Pertama, salah satu tujuan dari perundingan bersama adalah untuk menentukan bagaimana hasil produksi akan dibagi antara para pengusaha dan pekerja dan antara para pekerja laki-laki dan perempuan. Namun, besarnya hasil tersebut seringkali bergantung pada sehatnya ekonomi nasional dan bahkan ekonomi global. Jika jumlah yang harus dibagi terlalu kecil, yang disebabkan oleh akibat dari depresi nasional atau dunia, maka sangat sedikit untuk dibagi.

Kedua, kondisi ekonomi nasional tidak hanya mempengaruhi jumlah yang akan dibagi, tetapi juga mempengaruhi kekuatan perundingan dari para pekerja. Misalnya, dalam suatu resesi, surplus tenaga kerja yang menganggur cenderung menurunkan upah dari mereka yang sedang bekerja, karena adanya persaingan untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini biasanya memperkuat posisi para pengusaha untuk mengabaikan tuntutan-tuntutan serikat pekerja mengenai isu-isu pengupahan. Orang dapat juga mengatakan hal yang sama tentang inflasi, yang jika sedang menggebu, cenderung meniadakan para pekerja dalam proses perundingan yang diajukan.

Pelajaran 2 – Ekonomi Dualistis

1. Perundingan Bersama di Negara Maju/Negara Berkembang

Salah satu faktor perbedaan utama dalam praktek perundingan bersama

di negara-negara maju (AC) dibandingkan dengan praktek di negara-negara berkembang (DC) adalah sifat dari perekonomiannya. AC pada umumnya mempunyai suatu pembangunan industri tingkat tinggi, suatu pasar yang berkembang baik dan suatu angkatan kerja yang relatif lebih canggih, yang sebagian besar terkonsentrasi di sektor industri modern.

Sebaliknya, pembangunan industri DC sangat tidak merata dan kurang berkembang. Sektor industri modern yang terlibat dalam produksi massal adalah kecil, bahkan hanya merupakan suatu bagian kecil dalam ekonomi. Di sisi lain, produksi pertanian berdasarkan pekerja petani sangat menonjol. Di kota-kota besar dan kecil, banyak orang memperoleh pekerjaan di usaha industri rumah atau kerajinan tangan yang berskala kecil.

Sebagai akibatnya, para pekerja anggota serikat seringkali merupakan suatu minoritas yang nyata karena serikat pekerja terbatas pada sektor ekonomi modern dimana terdapat hubungan pengusaha-pekerja yang jelas. Namun, sektor ekonomi ini begitu kecil dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan raksasa di negara AC, dimana jumlah pekerja di suatu perusahaan dapat mencapai sampai 100.000 atau bahkan 300.000 orang dan lebih. Di negara DC, terdapat jumlah serikat yang lebih besar, yang jumlah anggotanya berkisar dari 50 sampai 100 atau beberapa ribu orang, yang tercermin dari skala usaha industri yang terbatas. Tak mengherankan, bahwa banyak serikat adalah lemah secara organisasi dan finansial, yang semakin diperburuk oleh persaingan yang intensif antara para pengelola serikat yang menjadi anggota federasi-federasi berlainan dari berbagai macam afiliasi ideologis, politis dan internasional.

Tugas dari serikat-serikat pekerja, khususnya dalam lingkup pengorganisasian dan perundingan, dibuat lebih sulit lagi oleh angkatan pengangguran atau setengah pengangguran yang besar.

2. Dualisme/Sektor informal di negara-negara berkembang

Secara umum, ekonomi dari negara-negara berkembang adalah dualistik. Dualisme ini berlaku tidak saja pada ekonomi secara keseluruhan namun juga pada tiga sektor tradisional dari ekonomi: pertanian, jasa pelayanan, dan industri. Di pusat perkotaan dan daerah metropolitan lainnya bahkan ada 'sektor informal' yang oleh beberapa laporan ILO dan UNDP digambarkan sebagai suatu zona ekonomi dimana: ada akses bebas bagi usaha-usaha baru; perusahaan tergantung pada sumber-sumber lokal, yang sebagian besar adalah usaha keluarga dan berskala kecil, bersifat padat karya

dan bertumpu pada teknologi yang diadaptasi; para pekerjanya mengandalkan sumber-sumber pendidikan dan ketrampilan yang non-formal; dan mereka beroperasi di pasar-pasar yang tidak teratur dan saling bersaing. Seorang ahli ILO tentang sektor informal memberikan suatu definisi yang lebih singkat: “Sektor itu (informal) terdiri dari unit-unit berskala kecil yang terlibat dalam produksi dan distribusi barang dan jasa pelayanan dengan tujuan utama untuk menciptakan kesempatan kerja dan penghasilan bagi para pesertanya meskipun ada kendala di bidang permodalan, baik fisik maupun ornag, dan di bidang pengetahuan”.

Sudah jelas bahwa perserikatan dan perundingan bersama sulit untuk diadakan di sektor informal dari ekonomi karena tidak ada hubungan pengusaha-pekerja yang jelas, produksinya ketinggalan dan terbatas, dan jumlah pekerja di setiap usaha terlalu kecil (biasanya kurang dari 10) bagi para pekerja tersebut untuk diorganisir dalam sebuah serikat. Di negara-negara dengan suatu sektor informal yang besar, lazim untuk menduga bahwa perserikatan dan perundingan bersama menghadapi keterbatasan yang serius.

Serikat pekerja dan perundingan bersama merupakan hal yang relatif baru masuk ke dalam sektor pertanian dari ekonomi, dan sebagian besar terbatas di bidang pertambangan, perkayuan dan perkebunan. Banyak usaha pertanian kecil, baik yang memproduksi bahan pangan maupun yang mengeksport hasil tanaman, tidak memiliki hubungan pengusaha-pekerja yang jelas.

Namun, para petani pemilik, petani penyewa dan petani bagi hasil dapat dan telah mengorganisir dirinya untuk melindungi maupun memajukan kepentingannya, misalnya untuk merundingkan suatu kebijakan harga pertanian yang adil dari pemerintah, mempercepat pembangunan infrastruktur atau mengusahakan pelaksanaan dari suatu program *land reform*. Namun, dalam banyak kasus, organisasi petani dan asosiasi sejenisnya secara relatif lemah dibandingkan dengan serikat-serikat perindustrian di daerah perkotaan.

Meskipun demikian, ada suatu kesadaran yang tumbuh di antara serikat-serikat pekerja tentang perlunya untuk membantu petani kecil maupun para pekerja pedesaan yang tidak memiliki lahan, untuk mengorganisir diri mereka. Dalam kaitan ini, Konvensi ILO No. 141 dan Rekomendasi ILO No. 149 tentang Organisasi Pekerja Pedesaan telah menjadi panduan yang sangat berguna dalam pengorganisasian para pekerja pedesaan.

Pelajaran 3 – Masalah Perekonomian Negara-negara Berkembang

Sebagaimana diperlihatkan dalam Pelajaran 1, “kondisi” ekonomi negara berdampak positif atau negatif terhadap proses perundingan bersama.

Namun, banyak laporan dari badan-badan internasional menunjukkan bahwa perekonomian dari banyak negara berkembang masih tetap sulit. Kelemahan ini tercermin pada bertahannya ekonomi dualistis dan kemiskinan yang mencengkram kehidupan jutaan orang di negara-negara berkembang.

Sebab-sebab yang langsung dan umum dari kemiskinan yang besar di Asia adalah pengangguran, semi-pengangguran, tidak memiliki lahan, serta inflasi. Sebab-sebab lain adalah buta huruf, meledaknya jumlah penduduk, dsb.

Sebagai tambahan, serikat pekerja harus menyadari bahwa pemisahan tenaga kerja sebagian besar tergantung pada konteks sosial-ekonomi. Setiap masyarakat memiliki perangkat lembaga sosial jendernya sendiri sehubungan dengan hak dan peluang dari laki-laki dan perempuan. Oleh karenanya, penting bagi serikat-serikat pekerja untuk mengerti bahwa pemisahan tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan dapat dianalisa sebagai membedakan antara tugas-tugas reproduktif dan produktif.

Tugas produktif adalah pekerjaan yang dilakukan untuk memproduksi barang atau jasa pelayanan bagi pasar maupun sebagai pemrosesan produk-produk utama, yang diproduksi oleh laki-laki atau perempuan di dalam suatu rumah tangga. Tugas-tugas produktif tersebut dapat dilakukan di tempat kerja formal atau di rumah dan dapat diorganisir secara formal atau informal.

Tugas reproduktif adalah reproduksi manusia dan pemeliharaan, yaitu yang dilakukan untuk reproduksi dan perawatan bagi rumah tangga dan masyarakat, seperti mengumpulkan bahan bakar dan air, menyiapkan makanan, merawat anak, pendidikan dan perawatan kesehatan. Biasanya kegiatan-kegiatan tersebut tidak dibayar dan sering tidak dimasukkan dalam bidang pekerjaan nasional dan statistik penghasilan karena dipandang sebagai kegiatan non-ekonomis.

1. Pengangguran/Semi-pengangguran

Pengangguran hanyalah berarti ketidakmampuan untuk memperoleh pekerjaan, meskipun pekerjaan itu dicari secara aktif. Ini merupakan situasi yang hina bagi setiap pekerja.

Pengangguran terkait dengan konsep *semi-pengangguran*, yang berarti bahwa seseorang masih mencari pekerjaan walaupun ia sedang bekerja, karena pekerjaan yang ia miliki tidak cukup untuk menghidupinya dan keluarganya. Seseorang itu *semi-menganggur secara nyata* jika orang itu bekerja selama jam-jam yang sedikit dan menginginkan pekerjaan tambahan. Ini adalah nasib dari mereka yang memiliki pekerjaan paruh waktu maupun mereka yang bekerja secara musiman, seperti para pekerja musiman pedesaan yang tidak memiliki lahan. Seseorang itu dikatakan *semi-menganggur secara tidak nyata* jika ia bekerja secara penuh waktu tetapi masih juga mencari pekerjaan.

Pengangguran dan semi-pengangguran adalah inti dari kemiskinan di negara-negara berkembang. Beberapa negara berkembang mungkin membanggakan bahwa mereka memiliki tingkat pengangguran terbuka yang rendah, namun penelitian lebih cermat akan mengungkapkan bahwa negara-negara tersebut mempunyai tingkat semi-pengangguran yang tinggi. Sebenarnya semi-pengangguran dapat dideteksi jika sebuah negara berkembang mempunyai suatu sektor informal perkotaan yang besar. Sebagaimana dikatakan Direktur Jendral ILO:

“Sektor informal perkotaan menawarkan mata pencarian yang berbahaya. Oleh karena produktivitas yang rendah, penghasilan dari sektor informal secara khusus lebih sedikit daripada upah sektor formal dan paling tinggi sekitar tingkat bertahan hidup saja. Orang-orangnya hidup didaerah kumuh yang menyedihkan, seringkali tanpa pasokan air yang teratur dan hampir tanpa akses ke tempat pembuangan sampah dan pelayanan umum lainnya”.

Tentu saja, pengangguran dan semi pengangguran berdampak merugikan pada posisi tawar-menawar dari mereka yang mempunyai pekerjaan disektor formal. Pengangguran/semi-pengangguran dalam jumlah yang besar cenderung menurunkan tingkat upah umum di sektor formal, karena terjadinya persaingan untuk memperoleh pekerjaan.

Pelajaran 4 – Pendapatan Nasional

Berunding bersama pada dasarnya menyangkut pertanyaan bagi hasil: berapa jumlah yang harus diterima pekerja dan berapa jumlah untuk pengusaha?

Sudah tentu, ukuran kue yang harus dibagi tergantung pada kondisi kesehatan perusahaan secara khusus, dan kondisi kesehatan ekonomi secara umum. Di tingkat mikro atau perusahaan, kondisi kesehatan ini sebagiannya dievaluasi melalui suatu analisa mendalam terhadap penghasilan atau posisi laba-rugi dari perusahaan. Di tingkat makro atau nasional, kondisi kesehatan ini juga terlihat walaupun analisa pendapatan nasional diperhitungkan.

Bila serikat pekerja ingin dipercaya sehubungan dengan komitmennya untuk mempromosi persamaan hak melalui perundingan bersama, maka serikat pekerja harus dapat memperlihatkan bahwa persamaan hak merupakan suatu bagian integral dari kebijakan-kebijakan dan struktur-strukturnya sendiri. Oleh karenanya, ukuran kue yang akan dibagi harus didistribusi secara sama rata antara para pekerja laki-laki dan perempuan.

Namun, walaupun kue perusahaan sebagian besar dibagi antara para pekerja dan kelompok manajemen, kue nasional, dalam konteks suatu ekonomi dualistis, bukanlah sekedar merupakan pembagian antara para pekerja secara umum dan berbagai pengusaha digabung bersama. Pemerintah memainkan suatu peranan yang dominan dalam tindakan pembagian atau alokasi. Yang juga terlibat dalam proses pembagian adalah kelompok pemilik tanah, lembaga-lembaga kreditor asing, para petani, dsb. Para pekerja yang terorganisir, tentu saja, mempunyai kepentingan vital dalam pembagian nasional dan hanyalah melalui suatu pemahaman yang lebih jelas dari berbagai fenomena ekonomi di masyarakat, maka mereka dapat menentukan apa yang secara adil dan menurut hak, merupakan milik mereka.

Pelajaran 5 – Isu/Kebijakan Ekonomi

Serikat pekerja dinegara-negara berkembang tidak bisa untuk tetap melupakan apa yang terjadi dalam ekonomi nasional dan bahkan global.

Oleh karenanya, bagi banyak serikat pekerja, arena perjuangan untuk meningkatkan nasib para anggotanya berlangsung melampaui meja perundingan di tingkat pabrik. Misalnya, bagaimana serikat-serikat pekerja dapat memerangi inflasi, yang mengurangi keuntungan-keuntungan di meja perundingan? Tentu saja tidak hanya pada tingkat perusahaan saja, karena mereka menghadapi suatu penyakit nasional. Slogan “lebih banyak, lebih banyak dan lebih banyak lagi” di tingkat perundingan perusahaan secara maksimal tidak dapat berhasil; dan yang paling parah, hal tersebut memberikan kepada para pekerja suatu perspektif yang salah tentang posisi mereka yang sebenarnya di dalam masyarakat.

Serikat pekerja pada umumnya masih tidak “bersahabat dengan perempuan” dan pemasukan perspektif jender ke dalam semua kebijakan dan program serikat pekerja masih jauh untuk dicapai. Serikat pekerja dapat - dan harus – menerima tantangan untuk merubah pasar tenaga kerja melalui kesetaraan dan keadilan. Walaupun benar bahwa jumlah perempuan telah membengkak di dalam serikat-serikat pekerja, diperlukan tindakan untuk menjamin akses mereka ke posisi-posisi kepemimpinan serikat dan masih banyak yang harus dilakukan untuk mengorganisir mereka, khususnya yang dari kelompok-kelompok rentan (yaitu sektor informal dan pekerjaan khusus) dan perempuan muda.

Secara sederhana, perundingan bersama tidak bisa terdapat dalam suatu kekosongan sosial dan ekonomi. Hal ini menjelaskan mengapa di banyak negara industri yang lebih berkembang, kecenderungannya adalah partisipasi lebih besar dari para pekerja dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, di industri dan di ekonomi secara umum. Ini adalah satu cara dengan mana para pekerja melindungi dan mengembangkan hak-hak mereka yang telah diperjuangkan dengan susah payah. Maka, perkembangan lembaga-lembaga tersebut, perundingan bersama diseluruh industri; dan di beberapa yurisdiksi, munculnya badan-badan seperti dewan pekerja, saling menentukan dalam industri dan manajemen mandiri, selain juga merupakan modus-modus untuk memajukan kedamaian industri.

1. Perlunya menganalisa isu/masalah ekonomi

Sudah jelas, salah satu tugas mendasar dari serikat pekerja dinegara-negara berkembang adalah untuk menganalisa isu dan masalah ekonomi yang berdampak pada mereka secara khusus dan pada masyarakat secara umum. Mereka tidak dapat menganggapnya sebagai hal yang biasa. Kadang-

kadang serikat pekerja membuat hubungan dengan organisasi-organisasi akademis dan penelitian, untuk melakukan penelitian tentang isu dan masalah yang penting, termasuk isu pekerja perempuan, seperti perawatan anak, hak persalinan dan pembaruan pensiun.

Dalam beberapa kasus, isu yang diperdebatkan mengandung ancaman bagi perserikatan itu sendiri. Misalnya, terjadi perdebatan tentang tidak dapat dihindarkannya suatu “dagang sapi” antara pertumbuhan ekonomi dan kebebasan para pekerja. Apa yang dimaksud dengan thesis ini adalah bahwa orang tidak bisa mendapatkan pertumbuhan ekonomi dan sekaligus memberikan kebebasan penuh kepada pekerja untuk melaksanakan haknya, seperti hak untuk melakukan kegiatan bersama, dan sebaliknya. Namun, apakah ini dapat diterima oleh para pekerja? Apakah thesis ini sesungguhnya benar? Lagipula, apakah tidak mungkin untuk secara bersamaan mencapai pertumbuhan, kebebasan dan persamaan sosial?

Jadi, adalah biasa bahwa serikat pekerja harus dilibatkan dalam perumusan kebijakan ekonomi dan dalam pelaksanaan program dan proyek apapun yang mungkin berasal dari kebijakan tersebut. Direkomendasikan untuk mengumpulkan setiap informasi dan statistik yang ada tentang perempuan di tempat kerja dan di sektor (misalnya, berapa banyak perempuan terdapat dalam kategori pekerjaan yang berbeda, berapa perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan).

Untuk alasan inilah beberapa serikat pekerja mendesak bahwa para pekerja harus dikonsultasi atau paling tidak untuk bisa memilih wakilnya sendiri, tidak hanya dalam badan-badan ketenaga kerjaan tetapi juga dalam badan-badan publik yang bertanggung jawab atas perumusan dan pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan ekonomi. Salah satu badan yang paling penting adalah lembaga legislatif dari pemerintah sendiri.

Keterlibatan wakil para pekerja dalam badan-badan tersebut adalah juga suatu cara untuk menjamin bahwa tidak ada langkah pemerintah yang diambil untuk membatasi hak-hak pekerja, termasuk hak untuk berunding bersama dalam suatu iklim kebebasan dan demokrasi.

2. Pasar tenaga kerja sebagai lingkungan untuk perundingan bersama

Sifat pasar tenaga kerja tidak secara tepat mengikuti jenis persaingan sempurna yang diimpikan oleh para ahli ekonomi. Model pasar tenaga kerja menyusun suatu interaksi antara penawaran dan permintaan terhadap tenaga

kerja. Interaksi antara kedua kurva ini menentukan titik keseimbangan, yang diinterpretasikan sebagai biaya tenaga kerja yang tepat. Pada titik keseimbangan ini, jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diminta dan tenaga kerja yang ditawarkan adalah sama.

Dalam suatu ekonomi pasar, kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja menentukan pekerjaan yang akan tersedia dan berapa para pekerja akan dibayar untuk melakukannya.

Diskriminasi terhadap perempuan di pasar tenaga kerja serta peranannya dalam mengakibatkan ketidaksetaraan ekonomis antara laki-laki dan perempuan harus diselidiki secara mendalam.

Namun, serikat pekerja maupun manajemen sebagai dua buah institusi, tidak membiarkan model ekonomi ini berfungsi dalam kehidupan nyata. Serikat pekerja di satu sisi, mempengaruhi upah melalui banyak cara, antara lain :

1. Pembatasan pasokan tenaga kerja untuk meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja. Contohnya adalah persediaan toko tertutup atau toko serikat pekerja yang cenderung membatasi akses ke pasar tenaga kerja internal di perusahaan;
2. Perundingan untuk nilai standar. Karena upah telah distandarisasi, maka pengusaha akan menyewa jumlah pekerja yang diinginkan, dan kelebihan pelamar kerja akan segera dikeluarkan dari pasar tenaga kerja;
3. Mendesak adanya kebijakan-kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja. Upah tinggi terbukti memiliki “pengaruh kejutan” yang menguntungkan untuk memaksa para pengusaha agar lebih efisien dalam menggunakan tenaga kerja. Serikat pekerja juga dapat membantu para pengusaha di suatu industri agar memelihara harga monopoli yang tinggi untuk jasa pelayanan mereka, dimana sebagian keuntungan tambahan akan digunakan untuk membayar upah yang lebih tinggi; dan
4. Mengurangi eksploitasi tenaga kerja oleh pengusaha. Hal ini dilakukan oleh serikat pekerja untuk menjawab daya runding monopolinya sendiri (apa yang oleh para ahli ekonomi disebut sebagai monopoli). Dalam situasi ini, ada satu penjual untuk semua tenaga kerja, sehingga serikat buruh dapat mengatur untuk menghasilkan upah yang lebih tinggi tanpa ada pengurangan pekerjaan.

Agar dapat mengartikulasi isu-isu kepedulian terhadap perempuan, maka perempuan harus dilibatkan dalam semua jenis proses yang berurusan dengan perbaikan dan pembelaan kondisi dan hak para pekerja, termasuk di meja perundingan dan di komite kesehatan, keselamatan dan lingkungan pekerjaan, pada prosedur penanganan keluhan; sebagai pelayan toko; sebagai anggota dewan pekerja/komite gabungan; dan di dewan perusahaan dimana ada perwakilan pekerja.

Begitu pihak manajemen menyadari bahwa serikat pekerja menganggap bahwa pengusaha harus membayar tarif upah yang dituntut, maka pengusaha akan kembali menjadi “pengambil upah”, dan harus menyewa laki-laki/perempuan sampai ke tingkat dimana “produk marjinal” mereka sepenuhnya setara dengan tarif upah yang baru tersebut.

3. Argumentasi ekonomi

Di meja perundingan bersama, yang berikut ini adalah beberapa dari faktor yang paling penting disekitar mana argumentasi kemungkinan akan memusatkan diri. Ikhtisar dari faktor-faktor tersebut dapat dianggap sebagai lingkungan ekonomi dalam mana perundingan bersama berlangsung.

A. Biaya hidup, inflasi dan daya beli

Apabila biaya hidup meningkat, maka para juru runding serikat pekerja akan berargumentasi tentang pemeliharaan standar hidup para pekerja. Bila harga-harga turun (jarang terjadi), para pengusaha akan mengemukakan isu ini. Pihak pekerja akan menekankan bahwa upah yang tinggi adalah sarana untuk memelihara atau meningkatkan daya beli mereka sebagai konsumen, sedangkan pihak manajemen akan selalu berargumentasi bahwa kecenderungan inflasi yang menyebabkan peningkatan biaya tenaga kerja.

B. Kemampuan untuk membayar (perolehan laba)

Bila perusahaan dan industri telah makmur, maka serikat pekerja akan menekankan pada kemampuan perusahaan untuk membayar. Namun bila industri tersebut memiliki perolehan laba yang rendah, maka pengusaha akan menekankan pada hal tersebut.

C. Produktivitas

Apabila produktivitas meningkat atau jatuh, maka konsep ini juga akan

dikemukakan oleh salah satu pihak yang berkepentingan. Argumentasi di meja perundingan akan berkisar sekitar berapa bagian yang “memadai” untuk masing-masing pihak. Faktanya adalah bahwa pembagian “produktivitas” menjadi isu utama dalam perundingan tersebut.

D. Standar upah/perbandingan

Pemerintah dapat menetapkan kebijakan-kebijakan penuntun untuk upah dan harga, dan kebijakan-kebijakan tersebut dapat diminta atau diabaikan tergantung pada kepentingan pihak-pihak yang mengadakan perundingan. Petunjuk-petunjuk tersebut secara luas bertujuan untuk menaikkan upah melalui produktivitas nasional. Upah yang sama bagi para pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama mengacu pada nilai-nilai upah yang dibuat tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Bila perusahaan-perusahaan lain di bidang yang sama membayar upah yang lebih tinggi atau rendah dari perusahaan terkait, maka negosiasi tentang argumentasi ini akan menjadi sulit.

E. Standar kehidupan

Daerah geografis yang berbeda akan mempunyai standar kehidupan yang berbeda. Oleh karena itu, para juru runding harus mengetahui perbedaan-perbedaan ini. Tingkat upah di kota besar akan berbeda di kota-kota lain. Akan ada perbedaan besar dalam harga komoditas pokok di suatu daerah perkotaan dibandingkan di masyarakat pedesaan. Argumentasi yang sama juga berlaku untuk kawasan regional dimana standar kehidupan di satu wilayah mungkin berbeda dengan wilayah lain. Para juru runding harus ingat bahwa juga ada beberapa kesamaan mendasar. Yang penting adalah bagaimana menjelaskan hal ini pada kesempatan yang tepat selama perundingan berlangsung. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana uang akan digunakan untuk kehidupan, khususnya bagi mereka yang berkeluarga, maka akan membantu bagi serikat pekerja untuk mengikut sertakan para anggota perempuan selama perundingan.

Selanjutnya, perundingan bersama sebagai suatu masalah pengambilan keputusan, secara pribadi tidak dapat dipisahkan dari konteks ekonomi nasional dimana perundingan berlangsung. Yang paling sering ialah bahwa kebijakan ekonomi nasional mendiktekan bahwa prioritas harus diberikan

kepada pemeliharaan stabilitas harga dan tingkat pengangguran yang rendah, yang setara dengan tingkat pergeseran, disamping tujuan-tujuan yang lain. Sebagai tambahan, pemerintah dapat menetapkan sasaran-sasaran ekonomi makro yang berikut ini:

1. Tingkat pertumbuhan ekonomi tahunan yang memperkirakan apa yang telah direncanakan atau ditargetkan;
2. Keseimbangan dalam neraca pembayaran internasional;
3. Pengentasan kemiskinan dan mempersempit jurang yang besar dalam distribusi pendapatan;
4. Kinerja yang lebih baik dalam mobilitas tenaga kerja (tingkat migrasi yang stabil);
5. Menghilangkan ketidak sempurnaan struktural.

Lingkungan perekonomian dimana perundingan berlangsung, mengharuskan pihak manajemen dan serikat pekerja untuk melakukan penyesuaian, tidak hanya dalam mengakomodasi satu sama lain, tapi juga mengakomodasi tujuan-tujuan yang telah disusun oleh pihak ketiga, yaitu pemerintah nasional dan kebijakan ekonominya. Oleh karena itu, bagi para praktisi, hal ini akan menjadi tantangan utama untuk mengatur hasil negosiasi agar dapat melengkapi atau mengharmonisasi, dan bukan bertentangan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk kebijakan ekonomi nasional.

4. Hambatan Ekonomi

Dapat dilihat dari pembahasan sebelumnya bahwa pasti ada hambatan ekonomi dalam menentukan hasil perundingan bersama.

Serikat pekerja harus mengakui bahwa ada batas-batas untuk paket permintaan ekonomi, yang mereka akan mampu untuk menerobosnya. Pihak manajemen diperkirakan akan selalu memperdebatkan bahwa beberapa permintaan upah bahkan mungkin tidak realistis dan tidak dapat dipenuhi. Dari segi pandang manajemen, permintaan tersebut mungkin tidak akan menyisakan sesuatu untuk laba, sehingga akan membatasi rencana perluasan perusahaan, investasi tambahan di jalur produk baru, atau bahkan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Manajemen sering membantah kembali dengan mengatakan bahwa permintaan terhadap jasa pelayanan para anggota serikat pekerja mungkin akan berkurang dan harus ada suatu batas toleransi. Tanpa keterlibatan signifikan dari perempuan, maka mungkin

serikat pekerja akan kekurangan banyak informasi yang perlu atau motivasi untuk mendesak para pengusaha agar memberikan kompensasi yang cukup kepada kaum perempuan dan kepada para pekerja yang mempunyai tanggung jawab keluarga.

Dari segi pandang serikat pekerja, usulan manajemen tentang tingkat upah, mungkin terlalu rendah untuk diterima para anggota serikat pekerja tersebut. Serikat pekerja mungkin menginginkan tingkat upah yang sama dengan serikat pekerja lain, paling tidak di industri tersebut, atau mungkin usulan manajemen tidak cukup untuk mengimbangi kenaikan biaya hidup. Jadi, akan ada lingkup posisi upah yang terbatas (jumlah alternatif paket upah) untuk serikat pekerja, yang semuanya akan dapat diterima, tetapi sebagian di antaranya akan lebih diinginkan dibandingkan yang lain.

Karena persamaan jender masih jauh untuk menjadi kenyataan di dalam gerakan serikat pekerja, maka penting bahwa serikat-serikat pekerja merumuskan pernyataan kebijakan khusus tentang persamaan jender. Pernyataan tersebut dapat berbentuk resolusi dan dokumen kebijakan yang digunakan oleh dewan-dewan eksekutif, seperti publikasi khusus, dokumen posisi, rencana persamaan hak, pedoman tentang jender dan program tindakan positif. Suatu pernyataan kebijakan dapat berfungsi sebagai suatu patokan bagi tindakan serikat pekerja di masa depan. Pelaksanaan kebijakan tentang persamaan jender hanya bisa efektif bilamana diperlakukan sebagai suatu isu serikat pekerja dan bukan sebagai suatu isu “hanya perempuan”.

Pelajaran 6 – Prinsip analisa keuangan

1. Apa itu analisa keuangan?

Banyak kelompok di luar perusahaan bisnis, termasuk para pemimpin serikat pekerja tertarik dengan masalah keuangan. Pihak luar biasanya tidak memiliki akses ke data terperinci yang tersedia untuk manajemen dan oleh karena itu, harus tergantung pada informasi yang dipublikasikan dalam membuat keputusan dan kesimpulan.

Manajemen suatu perusahaan membuat keputusan operasi dan keuangan berdasarkan banyak jenis laporan yang dihasilkan oleh sistem informasi perusahaan itu sendiri atau yang tersedia dari sumber-sumber lain. Selanjutnya, ada beberapa analisa yang lebih canggih tentang hubungan

antara laba dan volume, keputusan produksi, dan perkiraan laba yang tersedia untuk manajemen.

Serikat pekerja harus memastikan bahwa pengusaha membuat statistik-statistik yang terpisah menurut jender, tentang tingkat-tingkat upah (termasuk lembur), penerimaan tenaga kerja, promosi, pelatihan dan pemecatan. Statistik-statistik tersebut harus tersedia untuk serikat pekerja, karena dapat berguna untuk menemukan bidang-bidang masalah.

Langkah pertama dalam analisa keuangan adalah memperoleh sebanyak mungkin informasi menurut fakta. Sumber-sumber utama dari informasi keuangan perusahaan adalah laporan-laporan yang dipublikasikan untuk komisi pemerintah atau instansi yang mengatur kegiatan perusahaan, serta laporan-laporan audit dari para akuntan swasta.

Perusahaan yang sahamnya dimiliki umum akan mengeluarkan laporan-laporan tahunan dan triwulan. Laporan tahunan biasanya berisi laporan keuangan komparatif disertai catatan-catatannya, informasi keuangan tambahan dan komentar dari manajemen tentang operasi dalam tahun tersebut dan prospeknya di masa depan. Laporan tersebut tersedia untuk umum serta untuk para pemegang saham. Beberapa negara menjamin hak organisasi-organisasi pekerja serta masyarakat umum, untuk memperoleh suatu salinan dari informasi keuangan perusahaan.

Instansi atau instansi-instansi pemerintah terkait seperti komisi yang mengatur tentang kegiatan perusahaan mengharuskan perusahaan milik umum untuk membuat laporan-laporan berkala. Dokumen-dokumen ini secara khusus merupakan sumber informasi keuangan yang berharga karena instansi tersebut membuat format dan terminologi yang standar. Laporan-laporan tersebut dapat berisi informasi yang lebih terperinci.

Pada saat seorang akuntan swasta melakukan suatu audit, maka laporan audit tersebut diserahkan ke dewan direksi dan sering ke para pemegang saham dari perusahaan yang diaudit tersebut. Laporan auditor ini sering hanya berisi pendapat auditor tersebut. Namun, ketika menangani perusahaan-perusahaan yang lebih kecil, akuntan ini biasanya membuat informasi keuangan yang lebih terperinci dan komentar yang sesungguhnya. Bank dan lembaga pemberi pinjaman lainnya juga sangat bergantung pada jenis laporan audit ini. Komisi penelitian serikat pekerja harus bersusah payah untuk memperoleh dokumen-dokumen tersebut, menganalisisnya dan kemudian mengartikannya. Sebagai tambahan, komite penelitian serikat pekerja harus mengikut sertakan anggota perempuan untuk menganalisa dan mengartikannya.

Ada juga beberapa organisasi penelitian swasta, kadang-kadang yang diakui secara internasional, yang menyusun informasi keuangan untuk para investor dan masyarakat umum. Banyak asosiasi perdagangan mengumpulkan dan mempublikasikan rasio rata-rata dari perusahaan-perusahaan di industri. Perusahaan perantara utama dan jasa penasihat investasi menyusun informasi tentang perusahaan-perusahaan milik umum dari semua sumber dan menyediakan informasi tersebut untuk para konsumen mereka. Sebagai tambahan, perusahaan-perusahaan tersebut memiliki staf analis yang mempelajari kondisi usaha dan mengkaji laporan keuangan yang dipublikasikan, melakukan penelitian tentang kecenderungan industri serta menginterpretasikannya untuk pihak luar.

Secara ringkas, analisa keuangan terutama mencakup apa yang dicari dan bagaimana menggunakannya di meja perundingan. Analisa keuangan merupakan proses *memilih, hubungan dan evaluasi*. Langkah pertamanya adalah memilih dari semua informasi yang tersedia tentang suatu perusahaan dan informasi perlu yang relevan dengan argumentasi yang akan disajikan. Langkah kedua adalah mengatur informasi dengan cara yang akan menghasilkan hubungan yang signifikan. Langkah terakhir adalah mempelajari hubungan-hubungan tersebut, mengartikan hasilnya, dan menggunakannya secara efektif di meja perundingan.

Analisa keuangan terutama bukanlah persoalan membuat penghitungan, walaupun hal ini merupakan ketrampilan yang perlu bagi seorang analis. Bagian penting dari proses analisa dimulai waktu tugas menghitung telah selesai dilakukan. Hal ini harus diingat oleh analis atau peneliti keuangan serikat pekerja.

Pelajaran 7 –

Laporan keuangan perusahaan

1. Neraca

Suatu neraca menunjukkan posisi keuangan dari suatu badan ekonomi, seperti badan usaha. Posisi keuangan suatu usaha pada tanggal tertentu mencakup aset, kewajiban dan modal pemilik, serta hubungan di antaranya. Suatu bagian integral dari neraca (juga dikenal sebagai laporan kondisi/posisi keuangan) terdiri dari catatan-catatan tentang laporan keuangan yang mengungkapkan komitmen kemungkinan (*contingencies commitments*) dan

hal-hal keuangan lainnya yang terkait dengan usaha tersebut.

Pada dasarnya, neraca merupakan ringkasan sejarah dari apa yang *dimiliki* perusahaan, dan apa yang menjadi *hutangnya* serta modal para pemiliknya pada suatu tanggal tertentu.

Benda-benda yang dimiliki oleh perusahaan disebut *aset* dan jumlah uang yang menjadi hutangnya kepada entitas lain disebut *kewajiban*. Neraca juga mencakup data tentang permodalan perusahaan tersebut. Modal pemilik merupakan kepentingan pemilik dalam perusahaan tersebut, yang dihitung sebagai eksees dari aset perusahaan terhadap kewajibannya.

Oleh karena itu, aset suatu perusahaan mencakup sumber-sumber ekonomi yang bernilai seperti tanah, bangunan, mesin dan peralatan serta bahan mentah yang dinyatakan berdasarkan nilai uang. Kewajiban adalah tanggung jawab ekonomi yang harus diselesaikan di masa mendatang, seperti pinjaman dari bank dan uang pemilik atau pemegang saham yang telah dikontribusikan sebagai modal. Kewajiban tersebut berasal dari transaksi-transaksi sebelumnya.

Aset di satu sisi, dan kewajiban serta harta pemilik di sisi lain, saling menyeimbangkan. Jumlahnya harus sama.

2. Kewajiban dan Nilai Bersih

Kewajiban perusahaan adalah apa yang terhutang kepada orang luar dan kewajiban ini terdiri dari keuangan, yaitu tanggung jawab jangka panjang (seperti obligasi dan hutang hipotek yang harus dibayar) dan tanggung jawab jangka pendek (seperti penarikan cek yang melebihi jumlah uang di bank, rekening perdagangan dan surat hutang yang harus dibayar). Kewajiban ini juga terdiri dari tanggung jawab pelaksanaan seperti pendapatan tertunda dan ketentuan tentang jasa pelayanan gratis di masa mendatang. Biasanya satu tahun. Di sisi lain, kewajiban jangka panjang (juga dikenal sebagai kewajiban tetap) menunjukkan sumber keuangan jangka panjang perusahaan. Untuk memperoleh pinjaman jangka panjang, perusahaan biasanya harus menawarkan sebagian harta miliknya sebagai jaminan. Ini berarti bahwa jika perusahaan tersebut tidak dapat membayar kembali pinjaman tersebut pada tanggal jatuh tempo, maka harta milik itu dapat dijual untuk membayar kembali pinjaman tersebut.

3. Poin-poin dalam Memeriksa Rekening Perusahaan

Menurut hukum, semua perusahaan merupakan kepribadian jelas dari para anggotanya. Mereka tertarik untuk mencari keuntungan tidak hanya untuk membuktikan kepercayaan yang diberikan oleh para pemegang saham kepada mereka melalui investasi, tetapi juga sebagai suatu sarana untuk membuat dana cadangan bagi perluasan perusahaan dan investasi kembali.

Para karyawan dan pekerja dari suatu perusahaan yang menghasilkan keuntungan, memberikan suatu kontribusi yang signifikan, melalui tenaga mereka, untuk menghasilkan laba bagi perusahaan. Mereka tentunya ingin memperoleh bagian dari laba tersebut melalui konsensus-konsensus yang dimenangkan dalam perundingan bersama. Para pengusaha selalu menunjukkan ketidak mampuan mereka untuk membayar bilamana serikat pekerja menuntut suatu pembayaran atau meminta suatu perbaikan kondisi kerja. Kehilangan “daya saing” perusahaan di suatu pasar industri tertentu merupakan argumentasi yang sering didengar. Apakah ketidak mampuan tersebut benar atau tidak hanya dapat dilihat dari posisi keuangan perusahaan tersebut yang biasanya merupakan suatu rahasia yang dijaga ketat. Namun, banyak kemajuan yang dapat diperoleh oleh serikat pekerja dalam mendukung dan memperkuat tuntutan ekonomi mereka bilamana mereka memiliki suatu komite peneliti operasional yang siap melakukan beberapa upaya untuk meneliti neraca dan laporan pendapatan perusahaan serta menganalisa hubungan antara kedua dokumen tersebut.

Rekening neraca adalah terbatas dalam memperlihatkan kapasitas perusahaan untuk membayar permintaan ekonomi serikat pekerja. Hal ini disebabkan karena neraca tersebut hanya dapat memperlihatkan posisi keuangan perusahaan pada suatu saat tertentu. Informasi tentang kapasitas perusahaan untuk membayar lebih dapat diperoleh dari laporan pendapatan, yang juga disebut sebagai Laporan Laba & Rugi atau rekening kelayakan Laba & Rugi. Pengungkapan yang dilakukan oleh ketua Dewan Direksi dalam Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan juga akan bermanfaat.

4. Rekening Neraca

A. Surplus modal/surplus yang dihasilkan dan laba ditahan

Dengan menanamkan modal di perusahaan, para pemegang saham mengharapkan pembayaran (dalam bentuk deviden yang dibayarkan) dari laba yang diperoleh perusahaan.

Namun, tidak semua pendapatan perusahaan dibayarkan kembali kepada para pemegang sahamnya. Istilah surplus modal atau surplus yang dihasilkan menunjukkan laba yang telah ditahan di perusahaan, dan tidak dibayarkan kepada para pemegang sahamnya. Surplus yang dihasilkan adalah laba yang diperoleh selama operasi normal perusahaan, sedangkan surplus modal adalah laba yang tidak diperoleh dari operasi normal, seperti penjualan aset tetap atau pendapatan setelah memenangkan suatu perkara hukum.

Laba ditahan adalah istilah populer yang digunakan untuk menunjukkan pendapatan bersih yang diakumulasikan dari suatu perusahaan, dikurangi jumlah yang telah didistribusikan kepada para pemegang sahamnya dan jumlah yang ditransfer ke rekening modal yang disetor. Juru runding serikat pekerja perlu mencatat bahwa di banyak perusahaan besar, praktek ini dimaksudkan untuk menunjukkan pada neraca nilai yang lebih kecil dari total pendapatan yang sesungguhnya diperoleh dan ditahan pada lembaran neraca. Selama tahun tersebut, banyak transfer pasti telah dilakukan dari rekening Laba Ditahan ke rekening saham Modal dan rekening tambahan modal yang disetor. Transfer-transfer tersebut dianggap sah dan diperbolehkan secara hukum, dan pertanyaan yang perlu diajukan adalah mengapa pihak manajemen melakukan hal tersebut.

B. Dana cadangan

adalah uang yang dipisahkan perusahaan untuk perluasan, investasi tambahan dan tujuan-tujuan lain yang dianggap perlu dan sesuai oleh manajemen melalui direksi perusahaan. Kepentingan serikat pekerja dalam hal ini adalah untuk menentukan apakah tindakan tersebut beralasan atau tidak. Pertanyaan penting yang sama, yang mungkin akan diajukan adalah berkenaan dengan item-item lain seperti surplus besar, laba dan neraca yang tidak wajar yang dipindahkan ke neraca bulan berikutnya. Serikat pekerja harus mengangkat masalah tentang hak para pekerja untuk menuntut beberapa keuntungan dari laba yang diakumulasikan.

C. Kelonggaran untuk rekening yang meragukan

Rekening yang meragukan mengacu pada hutang macet akibat uang yang belum ditagih. Hal ini terjadi akibat penjualan barang dagangan ke para langganan yang tidak membayar tagihan kepada mereka selama

masa pembayaran terkait. Prinsip umumnya adalah kerugian akibat rekening meragukan, yang timbul di masa terjadinya penjualan tersebut. Oleh karena itu, kerugian akibat uang yang belum ditagih tersebut akan dipotong pada masa pembayaran tersebut dilakukan. Analis harus berhati-hati dengan alokasi luar biasa untuk menutup kerugian tersebut dan apakah alokasi tersebut dibebankan secara wajar (“sudah dihapus dari rekening”) pada waktu pembayaran tersebut dilakukan.

D. Dana cadangan untuk depresiasi dan pengosongan

Hal yang paling sering terlihat adalah bahwa dana cadangan untuk depresiasi dan pengosongan di dalam neraca seimbang dengan aset tetap, sehingga disebut juga rekening kontra aset. Mencatat dana cadangan untuk biaya-biaya jasa pelayanan yang akan berakhir masa berlakunya di dalam rekening serta biaya pengembangan disebut amortisasi. Pengosongan untuk tujuan akuntansi mengacu pada perkiraan biaya sumber daya alam seperti hak untuk pertambangan, konsensi kayu, hak ladang perminyakan dan hak-hak lain yang sejenis.

Jenis rekening ini adalah salah satu bidang yang paling kontroversial dan bermasalah dalam analisa keuangan. Pengusaha cenderung melihat depresiasi sebagai masalah “menyisihkan sesuatu” selama masa sejahtera untuk mengganti aset yang terdepresiasi. Pada waktu pendapatan tinggi, jumlah depresiasi yang tinggi dicatat untuk aset ini. Pertanyaan timbul tentang apakah perlu mencatat proporsi biaya yang sama pada saat pendapatan sedang menurun, dengan mengorbankan rekening-rekening lain yang mungkin membutuhkan alokasi yang sama. Ada juga masalah dalam memperkirakan periode usia pelayanan “yang tepat” untuk aset tetap. Hal ini sering diputuskan secara sewenang-wenang oleh manajemen, sehingga kembali lagi mempengaruhi alokasi dana cadangan dan situasi keuangan perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini akan menjadi perdebatan yang penting bagi para peserta di meja perundingan.

5. Rekening Laba dan Rugi

Rekening-rekening berikut ini yang tampak pada sisi “pengeluaran” atau “biaya” dari suatu laporan pendapatan harus diperiksa secara cermat oleh seorang pemimpin serikat pekerja yang sedang mempersiapkan perundingan bersama.

A. Biaya direksi

Ini merupakan pembayaran yang dilakukan kepada direksi perusahaan untuk menghadiri rapat-rapat direksi dan pembayaran insidentil lainnya. Sebagian direksi mungkin adalah manajer perusahaan yang bekerja penuh waktu, dalam hal mana, jumlah pembayaran tersebut dapat termasuk gaji mereka. Dengan membandingkan angka-angka selama dua atau tiga tahun terakhir, kita dengan mudah dapat melihat apakah direksi tersebut telah menaikkan gaji mereka sendiri, persentase kenaikan tersebut, dan bagaimana perbandingan kenaikan tersebut dengan kenaikan (jika ada) yang diberikan kepada para pekerja. Apabila ada kenaikan, maka hal tersebut mungkin dikarenakan oleh bertambahnya jumlah anggota dewan direksi perusahaan yang harus dilaporkan dalam pengumuman ketua di rapat tahunan, atau informasi ini dapat dilaporkan melalui pers.

B. Biaya depresiasi

Adalah tunjangan atas penurunan nilai sebagai akibat dari kondisi usang dari mesin, gedung, peralatan tetap dan mebel, peralatan (termasuk kendaraan) perusahaan. Perkiraan perbedaan antara nilai properti pada awal dan akhir tahun disebut nilai buku.

Hal ini layak dilakukan, dengan syarat bahwa tunjangan untuk depresiasi merupakan perkiraan yang adil dari penurunan nilai secara aktual. Alasannya adalah bahwa perusahaan harus menggantikan mesin dan properti lain yang sudah usang setelah suatu jangka waktu tertentu agar dapat memelihara atau meningkatkan efisiensi. Namun, perkiraan depresiasi dapat dengan mudah disalahgunakan untuk memperoleh proporsi yang tidak wajar. Para juru runding serikat pekerja kemudian harus mengajukan pertanyaan tentang mengapa biaya penggantian diakumulasikan terlalu cepat dari yang biasanya diperbolehkan untuk aset yang bersangkutan. Ini merupakan taktik yang biasa digunakan para pengusaha pada saat negosiasi perundingan bersama akan dilakukan, guna memperkuat argumentasi mereka tentang ketidakmampuan mereka untuk membayar.

C. Upah dan gaji, biaya langsung tenaga kerja.

Adalah item-item yang seharusnya menjadi kepentingan khusus dari serikat pekerja. Item-item ini mencakup persentase biaya dari operasi yang mereka lakukan dan dapat dianggap sebagai pengembalian

langsung kepada para pekerja yang seharusnya menjadi sumber nilai yang produktif di dalam industri ini. Persentase ini akan bervariasi sesuai dengan apakah perusahaan atau industri tertentu tersebut adalah intensif modal (upah merupakan persentase kecil dari biaya keseluruhan) atau intensif tenaga kerja (upah merupakan bagian terbesar dari biaya keseluruhan). Apabila perusahaan tersebut adalah intensif modal, maka kemungkinan besar serikat pekerja akan menghadapi sedikit hambatan tentang kemampuan untuk membayar. Di sisi lain, apabila merupakan intensif tenaga kerja maka akan ada hambatan tentang hal ini. Namun, pertanyaan utama yang perlu dipertimbangkan adalah apakah perusahaan telah memperoleh cukup laba untuk memenuhi permintaan serikat pekerja.

D. Biaya produksi

Biaya ini mengacu kepada biaya untuk memproduksi barang atau biaya untuk memproduksi dan mengirim barang tersebut ke lokasi penjualan (atau pasar).

Pabrik dan peralatan perusahaan memainkan peran besar dalam proses produksi. Idealnya adalah bilamana semua biaya terkait dengan beberapa produk fisik atau barang.

Biaya bahan mentah, tenaga kerja langsung dan jenis biaya pengeluaran yang bervariasi dari pabrik, dapat dengan mudah dilacak berdasarkan produksi fisik, karena hubungan antara usaha dan penyelesaian cukup jelas. Masalah timbul bila sistem pendekatan ini juga diterapkan pada rekening pengeluaran seperti penjualan, gaji, pengeluaran untuk iklan dan promosi, pengeluaran administratif serta insentif manajerial (yang bersifat insidental). Ini sering merupakan suatu bidang yang besar untuk argumentasi sewaktu melacak jenis-jenis rekening tersebut dan secara jelas mengaitkannya dengan produksi barang. Para manajer akuntansi sering menganggap penting untuk menggunakan asumsi-asumsi yang sewenang-wenang tapi “wajar” bagi rekening-rekening yang berkaitan dengan produksi.

Para juru runding serikat pekerja mungkin harus menawarkan suatu asumsi yang sedikit berbeda untuk apa yang merupakan alokasi biaya wajar bagi jenis-jenis rekening pengeluaran tersebut.

E. Pengeluaran untuk pajak

Untuk badan usaha, ada dua kategori pengeluaran pajak yang paling

relevan yaitu pajak pendapatan perusahaan dan pajak usaha. Pajak usaha adalah pajak yang dibayar oleh perusahaan kepada pemerintah untuk pengoperasian perusahaan, namun jumlahnya tidak berarti bila dibandingkan dengan pajak pendapatan perusahaan.

Pajak pendapatan perusahaan adalah jumlah yang harus dibayarkan oleh perusahaan berdasarkan undang-undang kepada pemerintah suatu negara dimana perusahaan tersebut beroperasi dan dimana laba dihasilkan. Pajak ini dinilai berdasarkan suatu persentase tertentu dari laba perusahaan. Bagi serikat pekerja, angka ini biasanya tidak dapat diperdebatkan karena undang-undanglah yang menetapkan tingkat pajak yang tepat untuk mana perusahaan tersebut dikenakan pajak.

Di atas suatu tingkat pendapatan tertentu, undang-undang di sebagian besar negara menetapkan bahwa pajak pendapatan harus dibayar. Pendapatan yang berasal dari investasi selalu dikenakan pajak, dan di sebagian besar negara, persentasenya adalah sama seperti yang digunakan untuk menilai pajak perusahaan.

F. Deviden yang dibayar

Dalam laporan keuangan, pengeluaran pajak tampak bersama-sama dengan deviden kotor yang dibayarkan kepada para pemegang saham perusahaan. Oleh karena itu, bagian laporan ini pantas untuk mendapatkan penelitian yang cermat oleh juru runding.

Deviden sepuluh poin biasanya diterima sebagai jumlah pengembalian yang adil di sebagian besar negara. Namun, deviden di atas 10% akan menimbulkan beberapa kritik dan sistem pendekatan perundingan yang terus menerus dari panel negosiasi serikat pekerja. Apabila upah telah dinaikkan atau tunjangan yang lebih baik banyak diberikan, maka bagaimana perbandingannya dengan deviden yang dibayarkan kepada para pemegang saham?

Deviden tunai dalam arti kata yang seksama, adalah pendapatan yang didistribusikan kepada para pemegang saham berdasarkan jumlah saham yang mereka miliki di perusahaan tersebut. Namun, perusahaan mendistribusikan saham-saham tambahan dari persediaan mereka sendiri, dan ini yang disebut “deviden saham” dimana sebenarnya tidak ada bidang sumber yang didistribusikan. Suatu perusahaan kadang-kadang dapat juga memilih untuk membayar deviden dalam bentuk barang dagangan atau properti lain seperti surat-surat berharga.

*Pelajaran 8 –
Laba dan Rugi : Kemampuan perusahaan
untuk membayar*

1. Laporan Pendapatan dan Makna Pendapatan Bersih

Untuk kalangan praktisi perundingan bersama, hal ini sangat penting selama negosiasi berlangsung sehubungan dengan paket ekonomi yang akan dimasukkan ke dalam kesepakatan.

Pendapatan bersih adalah laba yang diraih oleh perusahaan setelah memenuhi semua biaya operasi, dan pendapatan ini kadang-kadang disebut *pendapatan operasi* atau *pendapatan sebelum dipotong pajak*. (Apabila pengeluaran melebihi pendapatan, maka selisihnya disebut kerugian bersih). Dari jumlah ini, pajak yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pemerintah dipenuhi, deviden yang dibayarkan kepada saham istimewa dan saham umum para pemegang saham, dan transfer dilakukan ke dana cadangan (juga disebut dana cadangan pendapatan umum), laba yang tidak sesuai (bagian laba untuk mana direksi perusahaan belum mengambil keputusan tentang pembayarannya) dan saldo yang dipindahkan (laba ditahan yang benar-benar merupakan bagian laba yang tidak dihargai).

Laporan pendapatanlah (juga disebut laporan laba dan rugi) yang menjelaskan tentang suatu perusahaan selama suatu jangka waktu, apakah operasinya menghasilkan perolehan laba bersih atau kerugian bersih. Laporan ini merupakan gambaran perjuangan antara dua sisi kekuatan yang berlawanan.

Bagi setiap usaha, laporan pendapatan disusun paling tidak satu kali setahun, tetapi beberapa perusahaan membuat laporan ini setiap kwartal atau bahkan setiap bulan.

Hal utama yang perlu dipertimbangkan adalah apakah laba sudah meningkat atau menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Informasi ini dapat dikumpulkan dari studi perbandingan terhadap laporan pendapatan perusahaan pada tahun-tahun sebelumnya. Untuk suatu periode tertentu, perusahaan mungkin telah memperoleh laba yang dengan mudah dapat dianggap manajemen sebagai tidak memadai untuk memenuhi semua permintaan ekonomi serikat pekerja.

2. Penetapan Laba dan Rugi

Pengukuran pendapatan bersih (atau kerugian bersih) melibatkan prinsip-prinsip menyesuaikan biaya dan pendapatan. Bagi mereka yang telah mempertaruhkan kepentingannya di dalam perusahaan, laporan tentang pendapatan bersih mungkin tidak sepenting laporan yang memperlihatkan pendapatan berdasarkan produk, departemen atau divisi yang bertanggung jawab. Praktek manajemen perusahaan sering tidak mengungkapkan data berharga yang memperlihatkan perincian operasi perusahaan kepada pihak luar manapun. Jadi, laporan pendapatan adalah dokumen yang sangat padat tentang apa yang telah terjadi di perusahaan selama periode sebelumnya.

Pengeluaran mencakup biaya semua jasa pelayanan atau barang dan jasa pelayanan yang dibutuhkan untuk memperoleh pendapatan, terlepas dari apakah pembayaran sudah atau belum dilakukan. Oleh karena itu, angka yang memperlihatkan upah sudah termasuk upah yang terhutang kepada para pekerja untuk pekerjaan yang telah dilakukan sejak hari pembayaran gaji sebelumnya. Pengeluaran juga mencakup perkiraan biaya atas penggunaan aset tetap seperti gedung, mesin dan peralatan kantor untuk periode fiskal. Inilah yang dikenal sebagai pengeluaran depresiasi.

Harus ada suatu pembedaan antara pengeluaran dan kerugian. Dalam teori, kerugian adalah pengeluaran non-produktif atau habisnya masa berlaku aset yang tidak memiliki kaitan dengan pendapatan sekarang atau di masa mendatang. Jadi, biaya kesalahan, pemborosan dan kecelakaan yang tidak biasa atau bencana yang tidak bisa dikontrol, dapat dibedakan dari pengeluaran operasional biasa, selama yang disebutkan sebelumnya tidak produktif. Untuk pelaporan eksternal, standar pengungkapan minimal mengharuskan agar kerugian materi dan kerugian yang tidak biasa diungkapkan dalam laporan pendapatan.

Masalah yang sulit dalam melaporkan pendapatan adalah membuat laporan yang tepat tentang pendapatan dan/atau kerugian yang luar biasa dan penyesuaian dengan periode sebelumnya. Ini adalah pendapatan atau kerugian yang diakibatkan oleh kejadian di masa mendatang seperti gempa bumi, suatu pengambil alihan atau pelarangan berdasarkan undang-undang yang baru diberlakukan. Namun, kesepakatan umum menyatakan bahwa item-item ini, bila banyak sekali, harus diungkapkan secara jelas. Yang tidak termasuk dalam kategori ini adalah perolehan atau kerugian dari penghapusan suatu segmen usaha, dan pencatatan piutang dari nilai kontrak. Pengaruh fluktuasi dalam nilai tukar valuta asing juga tidak luar biasa.

A. Analisa tentang kinerja pendapatan

Sebagian besar pekerja di perusahaan tidak pernah punya kesempatan untuk melihat penghitungan aktual dari pendapatan bersih perusahaan tersebut. Laporan pendapatan yang terbuka untuk umum adalah versi yang sangat padat tentang apa yang telah terjadi di perusahaan tersebut selama tahun berjalan. Pihak luar harus puas dengan kajian umum tentang hubungan antara pendapatan, total pengeluaran operasional dan pendapatan baru. Ini biasanya membutuhkan analisa yang cermat terhadap laba kotor dan rasio pengeluaran operasional selama periode waktu tertentu:

$$\text{Rasio pengeluaran operasional} = \frac{\text{Pengeluaran operasional}}{\text{Penjualan bersih}}$$

Analisa tentang kinerja pendapatan harus selalu mencakup beberapa periode tidak hanya dikarenakan oleh kesulitan untuk mengukur pendapatan dari tahun ke tahun, tetapi juga karena penting untuk mengetahui tentang bagaimana kinerja perusahaan pada masa sejahtera maupun masa tidak sejahtera. Pendapatan bersih mungkin memuaskan pada satu tahun tapi menurun drastis pada tahun berikutnya karena kondisi usaha yang suram.

B. Analisa tentang kekuatan keuangan perusahaan

Rekening pendapatan perusahaan adalah indikator utama dari kekuatan keuangannya. Dalam rekening pendapatan yang baik, posisi keuangan yang tidak memuaskan tidak akan memberi kepercayaan kepada rekening tersebut. Oleh karena itu, pendapatan tidak merupakan penjelasan keseluruhan dari perusahaan tersebut. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya, untuk bertahan terhadap kondisi usaha yang merugikan, dan kemampuan sumber-sumbernya untuk memenuhi kondisi yang berubah-ubah – singkatnya, kekuatan keuangan merupakan faktor penting untuk pertumbuhan daya tahan secara terus menerus. Pemimpin serikat pekerja perlu memverifikasi penegasan apapun oleh manajemen tentang kondisi keuangan perusahaan. Oleh karena itu, penting sekali untuk juga meneliti secara cermat catatan-catatan yang menyertai laporan keuangan.

*Pelajaran 9 –
Kerangka hukum yang luas untuk
perundingan bersama*

Yang sangat baik dari perundingan bersama dan kesepakatan yang dihasilkannya adalah bahwa keduanya memberikan suatu metode untuk pengaturan kondisi kerja oleh mereka yang terkait secara langsung. Para pengusaha dan pekerja di sebuah industri lebih mengetahui kondisi dan masalahnya daripada orang lain, dan mereka dipengaruhi langsung oleh pelaksanaan kesepakatan tersebut. Istilah suatu kesepakatan berfungsi sebagai suatu kode yang menentukan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam hubungan kerja mereka satu sama lain. Kesepakatan ini mengatur sejumlah besar kondisi terperinci tentang pekerjaan. Selama berlakunya kesepakatan tersebut, tidak satupun isi yang ditanganinya dapat memberi dasar untuk perselisihan tentang pekerja individu dalam kondisi yang normal.

Standar-standar dasar ditetapkan dan setiap pekerja mengetahui bahwa ia tidak dapat diminta bekerja dalam kondisi yang kurang menguntungkan dari kondisi-kondisi yang ditetapkan dalam kesepakatan tersebut. Apabila kondisi yang ditetapkan dalam kesepakatan tersebut berlaku terhadap suatu kelompok pengusaha atau para anggota suatu asosiasi pengusaha, maka setiap pengusaha mengetahui bahwa ia dilindungi oleh standar-standar dasar yang ditetapkan terhadap penurunan kondisi tenaga kerja oleh para pesaingnya dalam kelompok atau asosiasi tersebut. Penetapan kondisi berdasarkan kesepakatan adalah jaminan bahwa kondisi-kondisi tersebut adalah seadil yang dapat diterapkan sehubungan dengan situasi ekonomi industri dan kekuatan perundingan relatif dari kedua belah pihak.

Walaupun dalam negosiasi perundingan bersama, masing-masing pihak memperdebatkan sikap dan tuntutan pihak yang lain, namun proses perundingan tersebut sering mengarah ke pemahaman bersama yang lebih baik. Para pengusaha memperoleh wawasan yang lebih luas tentang masalah dan aspirasi para pekerja, sementara para pekerja menjadi lebih tahu tentang faktor ekonomis dan teknis yang terlibat dalam manajemen industri. Dengan demikian, kesimpulan dari suatu kesepakatan menjadi mudah.

Salah satu manfaat besar dari perundingan bersama adalah perundingan tersebut menyediakan sarana yang fleksibel untuk menyesuaikan upah dan kondisi kerja dengan perubahan ekonomi dan teknis dalam industri. Kedua

pihak dapat bertemu kapan saja diperlukan dan dapat menyesuaikan persyaratan perjanjian mereka dengan perubahan-perubahan tersebut.

Walaupun perundingan bersama merupakan kepentingan utama bagi para pekerja dan pengusaha yang terkait serta organisasi mereka, namun tingkat upah dan biaya tenaga kerja yang dihasilkan dari semua kesepakatan kolektif yang dibuat secara bersama juga merupakan persoalan penting bagi seluruh masyarakat. Kesepakatan-kesepakatan kolektif tersebut mempengaruhi tingkat harga, biaya hidup dan kemampuan negara untuk membayar impornya, dan dapat juga mempengaruhi tingkat peluang kerja. Tanggung jawab pertama bagi mereka yang berpartisipasi dalam perundingan bersama adalah untuk memperoleh perundingan terbaik yang dapat mereka lakukan bagi yang mereka wakili.

Dalam hal ini, apakah prosedur-prosedur ini cukup memperhitungkan kepentingan masyarakat dan persyaratan ekonomi nasional agar dapat maju? Pertanyaan ini sangat berarti, khususnya jika permintaan yang diajukan oleh serikat pekerja di industri-industri yang berbeda pada tingkat tertentu, tidak dikoordinasi oleh suatu organisasi serikat pekerja pusat. Pertanyaan ini dengan mudah muncul pada saat tingkat peluang kerja tinggi dan harga-harga naik. Sebagian besar negara ingin menggabungkan tingkat peluang kerja tinggi dengan stabilitas harga yang wajar dan dengan metode penetapan upah yang mencakup perundingan bersama secara bebas.

Untuk mencapai tujuan yang diperlukan bagi pertumbuhan nasional dan pada saat yang sama mencapai tingkat peluang kerja tinggi, tidak selalu merupakan tugas yang mudah. Suatu kombinasi atau paket tindakan pemerintah, melalui kebijakan moneter yang digabungkan dengan tindakan fiskal atau sarana lain, tentunya dapat memiliki sikap tentang masalah-masalah yang terkait dengan perundingan bersama dan dengan pengaruh tak langsung dari hasilnya.

1. Proses Perundingan

Dalam menjelaskan sifat perundingan bersama yang memiliki banyak sisi sebagai suatu proses, maka pandangannya harus mencakup teori pemasaran, teori pemerintah dan teori hubungan manajerial atau industri. Penelitian masalah-masalah dalam proses perundingan memanfaatkan pendekatan-pendekatan ini sebagai alat analisa yang kuat, sehingga memberikan panduan bagi pemecahan masalah dalam hubungan serikat

pekerja – manajemen.

Pendekatan pemasaran menunjuk pada suatu studi tentang hukum kontrak dan prinsip-prinsip sistem ekonomi yang berorientasi harga, seperti yang dapat diterapkan dengan berhasil dalam sistem perundingan. Pendekatan pemerintah menyarankan suatu studi tentang pemerintah, hubungan partai politik dan sifat wewenang sebagai persyaratan yang paling berkaitan dalam menganalisa proses perundingan. Di sisi lain, konsep hubungan industri menyarankan studi tentang proses usaha dan organisasi individu sebagai sarana untuk mencapai akar masalah dalam perundingan.

Setiap penjelasan berisi segi penting yang secara keseluruhan memberikan kontribusi bagi suatu pemahaman lengkap tentang apa yang dimaksud dengan perundingan bersama. Pada tingkat tertentu, penjelasan ini menunjukkan tahap perkembangan proses perundingan itu sendiri. Teori-teori ini mencerminkan perkembangan proses tersebut, dengan menyatakan secara tidak langsung beberapa tahap tertentu dalam pengenalannya. Selanjutnya, setiap penjelasan memperlihatkan konsep yang berbeda tentang seperti apa seharusnya proses perundingan itu, dan dengan demikian menyatakan penilaian berharga. Pendekatan-pendekatan ini tidak perlu bertentangan tetapi memfokuskan pada berbagai jenis pemecahan yang diusulkan terhadap masalah-masalah manajemen-tenaga kerja dan lingkungan keseluruhan dimana perundingan bersama tersebut berlangsung.

Konsep pemasaran melihat perundingan bersama sebagai suatu sarana interaksi antara para pembeli dan penjual tenaga kerja. Ia merupakan suatu hubungan pertukaran, dan banyak ahli ekonomi memandang teori pemasaran sebagai penjelasan yang paling bermakna dari sikap pihak-pihak yang berunding.

Teori pemasaran memandang perundingan bersama sebagai proses untuk menentukan persyaratan apa yang akan terus disediakan oleh tenaga kerja terhadap permintaan para pengusaha di pasar. Para pekerja ingin terus menjual tenaga kerja individual mereka, hanya berdasarkan persyaratan yang ditetapkan secara bersama, dan perundingan bersama menentukan syarat-syarat penyelesaian dari penjualan tersebut. Ada suatu asumsi kesetaraan antara para penjual dan pembeli tenaga kerja. Namun, kenyataannya adalah bahwa terdapat suatu ketidaksetaraan posisi antara para pekerja dan pengusaha.

Perundingan bersama diharapkan dapat memperbaiki ketidakseimbangan ini, terutama keadaan yang merugikan tenaga kerja. Aksi bersama melalui proses pemasaran diperkirakan telah memperbaiki beberapa

kesetaraan asli dari perundingan antara para pekerja dan pengusaha. Melalui tindakan bersama, para pekerja dapat mencegah diri mereka dari diadu domba satu sama lain.

Dari waktu ke waktu, kesepakatan bersama telah menjadi dokumen tentang persyaratan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Dokumen ini berbeda dari kontrak kerja dimana seorang pekerja membuat komitmen untuk melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu dengan upah yang telah ditetapkan. Kegagalan untuk memenuhi komitmen ini mungkin dapat membuat orang tersebut dikenakan gugatan karena melanggar kontrak. Beberapa ahli teori hukum berpendapat bahwa kesepakatan bersama pada sisi yang lain tidak mengharuskan seseorang untuk memberikan jasa pelayanan, tetapi semata-mata untuk memastikan bahwa bila suatu jasa pelayanan diberikan, maka jasa pelayanan tersebut harus diberi imbalan sesuai dengan yang ditetapkan dalam kesepakatan tersebut.

Hubungan antara teori pemasaran dari proses perundingan dengan pandangan terhadap kesepakatan bersama sebagai sebuah kontrak, tampak pada keseluruhan kewajiban kedua pihak yang disebutkan dalam dokumen tersebut. Dalam sesi perundingan, serikat pekerja dianggap telah memasarkan tenaga kerja para anggotanya. Persyaratan yang telah dipastikannya ditetapkan dalam kontrak yang bersifat mengikat dan diberlakukan oleh pengadilan.

Konstruksi kesepakatan sebagai sebuah kontrak membutuhkan interpretasi dan aplikasi yang ketat. Persyaratan yang disebutkan dalam kesepakatan tersebut merepresentasi perundingan. Kesepakatan ini menjadi suatu instrumen hukum pada saat ditandatangani oleh para pihak. Dengan demikian, klausul-klausulnya akan dihormati selama masa berlakunya.

Pendekatan pemasaran memandang sifat kesepakatan bersama sebagai penting dalam bidang hukum yang mengatur kontrak. Suatu kesepakatan bersama hanya merupakan salah satu dari beberapa jenis kontrak, yang dalam yurisprudensi umum mungkin tidak banyak berbeda dari yang lain dalam hal pelaksanaan dan interpretasinya. Sebagaimana kontrak yang lain, kesepakatan bersama berasal dari suatu perjanjian, menyatakan janji, menciptakan hak dan tugas, dan bilamana perlu, diberlakukan oleh kekuasaan negara.

2. Peraturan Negara untuk Perundingan Bersama

Perundingan bersama secara luas dianggap sebagai metode yang paling

efektif untuk mengatur kondisi kerja. Namun, di semua negara ada banyak pekerja yang bukan merupakan anggota serikat pekerja, sementara di industri dan pekerjaan tertentu, organisasi pekerja tidak cukup kuat untuk memenangkan kesepakatan bersama yang secara efektif mengatur kondisi kerja.

Dalam kasus-kasus tersebut, Negara memiliki suatu tugas berdasarkan undang-undang untuk menetapkan standar-standar dasar bagi para pekerja yang kondisinya tidak dilindungi.

Standar-standar tersebut sering merupakan aplikasi umum, tetapi pada sebagian besar kasus, standar-standar ini hanya merupakan kondisi yang minimal. Di industri dan pekerjaan dimana serikat pekerja cukup kuat, serikat tersebut bebas bernegosiasi dengan para pengusaha untuk standar-standar yang lebih tinggi, dan juga untuk peraturan berdasarkan kesepakatan bersama tentang hal-hal yang, berdasarkan undang-undang, tidak dapat mereka lakukan melalui peraturan. Di sisi lain, sering terjadi bahwa perbaikan kondisi, seperti liburan dibayar yang lebih lama, pertama dimenangkan oleh para pekerja di industri utama melalui perundingan bersama, dan setelah itu diperluas ke semua pekerja melalui pemberlakuan undang-undang khusus.

Negara dapat memberlakukan undang-undang untuk membuat proses perundingan bersama menjadi lebih sistematis dan efektif. Negara bahkan dapat memutuskan bahwa ketentuan-ketentuan dari kesepakatan bersama yang dinegosiasikan antara organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha tertentu, akan diperluas untuk para pekerja dan pengusaha lain dalam pekerjaan atau industri yang sama, yang organisasinya bukan merupakan pihak-pihak dalam kesepakatan tersebut. Dengan cara ini, kondisi kerja dapat diatur melalui suatu industri atau pekerjaan, sesuai dengan standar-standar yang diakui dapat dipraktekkan oleh banyak pekerja dan pengusaha terkait.

Negara juga dapat membentuk badan-badan khusus untuk menetapkan upah minimal dan kondisi kerja di industri dan pekerjaan dimana proses perundingan bersama tidak efektif atau tidak diterapkan dan bila tanpa peraturan seperti itu, upah dan kondisi kerja dari banyak pekerja akan terlalu rendah. Prosedur-prosedur di badan-badan ini biasanya mencontohi sejauh mungkin prosedur-prosedur perundingan bersama dengan memasukkan perwakilan pengusaha dan pekerja.

Ada berbagai cara dengan mana Negara dapat mempromosikan perundingan bersama dan membantu dalam pelaksanaan dan perundingan

bersama. Negara dapat memfasilitasi negosiasi dengan menetapkan prosedur-prosedur bagi para pekerja untuk memutuskan serikat pekerja mana yang akan mewakili mereka dalam proses perundingan tersebut, dan dengan menyatakan bahwa praktek-praktek tertentu yang tidak adil dan ilegal dapat mengganggu atau mengacaukan negosiasi serta menciptakan perasaan tidak senang antara para pihak.

Yang secara khusus berharga adalah fasilitas untuk konsiliasi dan arbitrase yang diberikan oleh Negara untuk membantu dalam mencapai penyelesaian bila kelihatan bahwa perundingan bersama kemungkinan akan gagal untuk membuahkan hasil atau bila telah macet dan ada kemungkinan untuk terjadi konflik. Akhirnya, Negara dapat membentuk atau membantu untuk membentuk sarana khusus seperti pengadilan tenaga kerja, dewan arbitrase, dsb., untuk memutuskan persoalan yang terkait dengan aplikasi dan interpretasi dari perundingan bersama.

Jadi, ada pengaruh erat antara perundingan bersama dan perundingan-undangan. Cara keduanya dijalin dalam struktur hubungan industri adalah sangat bervariasi antara satu negara dengan negara yang lain.

3. Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003)

Beberapa pasal dari Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru mengatur beberapa hal pokok mengenai hubungan industrial sebagai berikut:

A. *Bipartit dan Tripartit*

1. Dalam pelaksanaan hubungan industrial yang diatur undang-undang ini dikenal istilah bipartit sebagai lembaga dan bipartit sebagai sistem. Sebagai lembaga, bipartit adalah institusi yang keanggotaannya terdiri dari unsur yang mewakili pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha untuk satu periode tertentu dalam satu perusahaan yang disebut LKS Bipartit.

Dalam hal di perusahaan tersebut sudah ada serikat pekerja/serikat buruh atas kesepakatan para pekerja/buruh yang mewakili pekerja/buruh dapat ditunjuk dari serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-undang ini tidak otomatis menunjuk serikat pekerja/serikat buruh untuk duduk sebagai wakil dari pekerja/buruh dalam lembaga bipartit karena:

- a. dalam perusahaan tidak semua pekerja/buruh menjadi anggota

serikat pekerja/serikat buruh;

- b. LKS bipartit sebagai forum yang memberikan saran dan rekomendasi maka keanggotaannya lebih menitik beratkan pada profesionalisme.

Sebagai sistem, bipartit adalah mekanisme pertemuan atau mempertemukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di satu pihak dengan pengusaha di lain pihak dalam suatu perundingan sebagai upaya mencapai kesepakatan.

2. Saran, pendapat dan pertimbangan dari LKS Tripartit merupakan masukan bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Namun demikian pemerintah mempertimbangkan saran dan pendapat yang disampaikan oleh LKS Tripartit.
3. Keanggotaan LKS Tripartit dari unsur serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 107) pada dasarnya menganut prinsip *the most representative* artinya keterwakilan berdasarkan urutan jumlah anggota terbanyak. Untuk mengetahui urutan jumlah anggota yang sesungguhnya dilakukan melalui verifikasi data keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

B. Peraturan Perusahaan

1. Berbeda dari pengaturan sebelumnya, kewajiban membuat peraturan perusahaan dibebankan kepada pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang atau lebih namun bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang dapat membuat peraturan perusahaan secara sukarela.
2. Tujuan pembuatan peraturan perusahaan :
 - a. terdapatnya kepastian syarat-syarat kerja di perusahaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja;
 - b. meningkatkan produktivitas dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup pekerja/ buruh dan keluarganya.
3. Peraturan perusahaan berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (*Pasal 108 huruf a*).

Sesuai dengan desentralisasi penyelenggaraan pemerintahan, maka pejabat yang akan ditunjuk untuk mengesahkan adalah pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota atau provinsi atau pejabat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4. Selama berlakunya peraturan perusahaan pengusaha wajib melayani serikat pekerja/serikat buruh yang ingin membuat perjanjian kerja bersama apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah memenuhi persyaratan pembuatan perjanjian kerja bersama.
5. Pengesahan peraturan perusahaan oleh pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dibatasi waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari. Dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari itu pejabat yang bersangkutan dapat mengembalikan peraturan perusahaan yang tidak memenuhi syarat kepada pengusaha. Untuk mengantisipasi dari keterlambatan pengembalian peraturan perusahaan yang telah diperbaiki oleh pengusaha (dalam waktu 14 hari), yang dapat mengakibatkan penjatuhan sanksi kepegawaian bagi pejabat yang ditunjuk, maka pada saat pejabat tersebut melakukan pemeriksaan peraturan perusahaan dimaksud wajib memberikan bimbingan untuk perbaikannya.
6. Untuk menghindari kekosongan peraturan di perusahaan maka pengusaha dalam mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan harus memperhitungkan tenggang waktu proses pengesahan peraturan perusahaan.
Apabila pengusaha terlambat mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan sehingga mengakibatkan kekosongan peraturan di perusahaan, pengusaha dapat dianggap tidak memiliki peraturan perusahaan atau tidak melakukan pembaharuan.

C. Perjanjian Kerja Bersama

1. Maksud satu PKB dalam satu perusahaan agar di perusahaan tidak terjadi syarat-syarat kerja yang berbeda antara pekerja/buruh yang satu dengan pekerja/buruh yang lain. Perbedaan syarat-syarat kerja akan terjadi diskriminasi yang bertentangan dengan Undang-undang ini dan Konvensi ILO No. 111 tentang Larangan Diskriminasi.
2. Syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja bersama berlaku bagi seluruh pekerja/buruh, maka syarat-syarat kerja tersebut harus dikehendaki oleh mayoritas (lebih dari 50%) pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (*Pasal 119 ayat (1)*).
 - a. Pencapaian lebih 50% dapat dicapai melalui :
 - b. satu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
 - c. satu serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mayoritas tetapi mendapat dukungan dari pekerja/buruh lain di perusahaan

- tersebut melalui pemungutan suara;
- d. koalisi dari beberapa serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal koalisi tidak mencapai lebih dari 50%, maka tim perunding diwakili oleh wakil-wakil dari seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang jumlahnya proporsional.
 4. Ketentuan untuk memperbolehkan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlahnya lebih dari 1 (satu) dalam 1 (satu) perusahaan untuk merundingkan PKB dengan Pengusaha walaupun jumlah anggotanya tidak mencapai lebih dari 50% dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong dan meningkatkan peranan PKB sebagai instrumen untuk mengatur syarat-syarat kerja secara sukarela.
 5. Karena perjanjian kerja bersama berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan maka dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, serikat pekerja/serikat buruh yang berhak haruslah mendapat dukungan lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh.
 6. Untuk mencegah terjadinya kekosongan pengaturan syarat-syarat kerja di satu perusahaan, apabila telah melampaui masa perpanjangan 1 (satu) tahun, namun belum dapat dicapai kesepakatan atas PKB yang baru, maka syarat-syarat kerja di perusahaan itu tetap mengacu kepada pengaturan dalam PKB yang terakhir berlaku. (*Pasal 123*)
 7. Dalam pasal ini dimaksudkan bahwa perjanjian kerja bersama yang dibuat antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha pada umumnya lebih baik dari pada peraturan perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan. (*Pasal 131 ayat (3)*)
 8. Pendaftaran PKB oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dimaksudkan :
 - Instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan dapat melakukan upaya pembinaan untuk meningkatkan kualitas syarat-syarat kerja;
 - Pendataan jumlah perusahaan yang mempunyai PKB. (*Pasal 132*)
 9. Mengingat Undang-undang Ketenagakerjaan ini berlaku pula bagi Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini tunduk pada Undang-undang No. 22 Tahun 1957 dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964.
 10. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dan dilaksanakan setelah gagalnya perundingan, baik

karena memang perundingan mengalami jalan buntu atau pengusaha tidak bersedia melakukan perundingan.

11. Karena mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh, maka mogok kerja tidak dapat digerakkan atau diikuti oleh bukan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Apabila dalam pelaksanaan mogok kerja ternyata diikuti oleh mereka yang bukan pekerja/buruh maka segala tindakan yang diperbuat juga merupakan tanggung jawab penanggung jawab mogok kerja. (*Pasal 137*)
12. Termasuk kategori mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja secara melanggar hukum adalah (*Pasal 138*) antara lain :
 - memaksa / mengintimidasi / mengancam pekerja/buruh yang tidak ikut mogok kerja sehingga pekerja/buruh terpaksa ikut mogok kerja atau tidak melaksanakan pekerjaan;
 - melakukan tipu muslihat/menghasut sehingga pekerja/ buruh terjebak untuk ikut mogok kerja;
 - menghalang-halangi pekerja/buruh lain yang mau masuk kerja/ melaksanakan pekerjaan.

Pada kondisi di atas harus ada keberanian pekerja/buruh untuk menolak ikut mogok kerja.

13. Waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum dilaksanakan mogok kerja dimaksudkan untuk memberi kesempatan yang cukup kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mengupayakan penyelesaian. Apabila pekerja/buruh telah melakukan mogok kerja sebelum tenggang waktu pemberitahuan mogok kerja mencapai 7 (tujuh) hari, maka dikhawatirkan tidak cukup waktu untuk penyelesaian sebagaimana yang diharapkan sehingga dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara sebagai tindakan pengamanan dengan melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau dilokasi perusahaan. (*Pasal 140*)
14. Pada dasarnya mogok kerja dilakukan di tempat atau lokasi pekerjaan dan menyangkut pelaksanaan hubungan kerja, namun pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja di luar lokasi pekerjaan dan tidak menyangkut masalah di dalam hubungan kerja. Oleh karena itu dalam pemberitahuan harus disebutkan tempat dan alasan mogok kerja. (*Pasal Pasal 140 ayat (2) huruf b dan huruf c*)

15. Mogok kerja tidak dapat dibiarkan berlarut-larut mengingat banyak pihak yang dirugikan oleh karena itu apabila pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat menyelesaikan permasalahan maka harus ada institusi lain yang berwenang untuk segera menyelesaikan. Instusi dalam hal ini adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun demikian penyerahan masalah kepada lembaga tersebut harus sesuai dengan prosedur yang berlaku. (*Pasal 141 ayat (4)*)
16. Penyerahan masalah kepada lembaga tidak secara otomatis menghentikan pemogokan. Penghentian mogok kerja atau meneruskan mogok kerja berdasarkan kesepakatan para pihak. (*Pasal 141 ayat (5)*)
17. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah serta sanksinya akan diatur dengan Keputusan Menteri. (*Pasal 142 ayat (2)*)
18. Upah dibayar selama mogok kerja dalam hal: (*Pasal 145*)
 - a. mogok yang sah yaitu:
 - menyampaikan pemberitahuan dalam waktu yang ditetapkan; dan/atau
 - pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum atau membahayakan keselamatan jiwa manusia dan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang bekerja; dan;
 - b. pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi tuntutan yang bersifat normatif yang telah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
19. Penutupan perusahaan (*lock-out*) (*Pasal 146*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebahagian untuk menjalankan pekerjaan, karena adanya perselisihan hubungan industrial.

Harus dibedakan dengan penutupan perusahaan (perusahaan tutup) karena pailit, bangkrut atau alasan lain.

Penutupan perusahaan (*lock-out*) sifatnya adalah sementara dan akan diakhiri apabila perselisihan telah diselesaikan atau dicapai kesepakatan untuk mengakhiri penutupan perusahaan (*lock-out*).

Menolak pekerja/buruh untuk bekerja tidak dimaksudkan sebagai tindakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

*Pelajaran 10 –
Kondisi Politik yang Penting untuk suatu
Perundingan Bersama yang Berhasil*

1. Iklim Politik yang Mendukung

Jika diinginkan agar perundingan bersama sepenuhnya efektif, maka harus ada suatu “iklim” politik yang baik. Secara khusus, pemerintah dan pendapat umum harus diyakinkan bahwa perundingan bersama adalah salah satu di antara metode-metode yang terbaik untuk mengatur kondisi-kondisi tertentu dari pekerjaan. Perundingan bersama telah sering dipraktekkan di negara-negara dimana pihak berwenang bersikap bermusuhan terhadapnya, dan rintangan serta pembatasan telah menghambatnya. Di negara-negara lain, pihak berwenang hanya mentolerirnya tanpa memberikan dorongan yang positif. Dalam kondisi seperti itu, pembuatan dan pemeliharaan perundingan bersama merupakan suatu perjuangan keras dan hanya dapat berhasil secara terbatas. Dalam beberapa kasus yang ekstrim, perundingan bersama telah dihapus secara keseluruhan oleh langkah radikal dengan membubarkan serikat pekerja dan organisasi pengusaha, dan kondisi kerja diatur oleh Negara. Tak pelak lagi, di mana serikat pekerja dibuat ilegal, maka tidak dapat ada perundingan bersama.

Sebaliknya, pemerintah di banyak negara secara aktif mendorong perundingan bersama. Hal ini dilakukan dengan menghapus pembatasan legislatif yang dapat menghambatnya. Proses perundingan difasilitasi melalui penyediaan sarana untuk konsiliasi dan arbitrase, atau dengan secara khusus memberikan hak untuk berunding bersama, menetapkan aturan-aturan tentang bentuk dan isi kesepakatan, mendaftarkannya, memperluas aplikasinya serta membantu pelaksanaannya.

Untuk secara efektif memperkenalkan tuntutan persamaan jender dalam negosiasi memerlukan komitmen antara serikat pekerja dan pengusaha.

2. Kebebasan Berserikat

Kebebasan berserikat adalah penting untuk perundingan bersama. Apabila kebebasan tersebut tidak diberikan, maka perundingan bersama tidak dapat dilaksanakan dan bilamana kebebasan dibatasi, maka

perundingan bersama juga dibatasi. Kebebasan berserikat dapat difasilitasi dengan menghapus pembatasan legislatif terhadapnya, sehingga para pekerja dan pengusaha bebas untuk membentuk serikat sebagaimana yang mereka inginkan.

Namun, harus diingat bahwa penghapusan pembatasan tersebut tidak perlu menyatakan bahwa organisasi yang kuat dari para pekerja atau pengusaha akan dibentuk dan dengan sendirinya tidak memberikan hak positif apapun untuk berunding bersama. Para pengusaha masih tetap dalam suatu posisi untuk tidak mendorong para pekerja membentuk serikat pekerja atau menolak untuk mempekerjakan para anggota serikat pekerja. Serikat pekerja yang didominasi perusahaan dapat dibentuk untuk menghalangi pembentukan serikat pekerja yang bebas. Di beberapa negara, setelah suatu periode perjuangan, serikat pekerja telah tumbuh cukup kuat untuk mencegah atau sangat membatasi upaya-upaya untuk menolak atau membatasi kebebasan berserikat. Di negara-negara lain, pemerintah telah memberlakukan undang-undang yang memberikan hak kepada para pekerja untuk membentuk serikat dan menyatakan bahwa upaya oleh pengusaha untuk merintang hak tersebut adalah ilegal. Namun, di semua kasus seperti itu, undang-undang masih memberikan kebebasan kepada para pekerja untuk memilih apakah mereka akan berorganisasi atau tidak.

Sumber utama dari kebebasan berserikat adalah Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berorganisasi tahun 1948 (No. 87) dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Konvensi ini menetapkan sejumlah prinsip untuk menjamin para pekerja dan pengusaha untuk secara bebas melaksanakan hak mereka untuk berorganisasi dalam kaitan dengan pihak berwenang. Dalam hal ini, Konvensi tersebut menetapkan empat jaminan dasar. Yang pertama bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerja dan pengusaha mempunyai hak untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri tanpa otorisasi sebelumnya. Yang kedua memberikan hak kepada organisasi untuk menyusun konstitusi dan aturan-aturan mereka, untuk memilih para wakil mereka dengan penuh kebebasan, untuk mengatur administrasi dan kegiatan mereka, dan untuk merumuskan program mereka. Yang ketiga melindungi organisasi terhadap pembubaran atau skorsing oleh otoritas pemerintah. Yang keempat memberi hak kepada organisasi untuk membentuk dan bergabung dengan federasi serta konfederasi, dan menggabungkan diri dengan organisasi pekerja dan pengusaha internasional.

3. Stabilitas Organisasi Pekerja

Para pekerja dapat memiliki kebebasan berserikat, tetapi bilamana mereka tidak memanfaatkan hak tersebut serta membentuk dan memelihara serikat pekerja yang stabil, maka perundingan bersama akan tidak efektif. Bilamana suatu organisasi lemah, maka para pengusaha dapat mengatakan bahwa organisasi tersebut tidak mewakili para pekerja dan akan menolak untuk mengakuinya atau bernegosiasi dengannya. Adalah sangat penting bahwa serikat pekerja melakukan tindakan untuk memperkuat partisipasi perempuan dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja. Sebelum mengadakan kesepakatan dengan suatu serikat pekerja, para pengusaha menginginkan suatu jaminan yang layak bahwa serikat pekerja tersebut dapat menghormati pelaksanaannya. Dan ini menyatakan bahwa serikat pekerja dapat melaksanakan wewenang terhadap para anggotanya dan bahwa keanggotaannya cukup stabil. Apabila yang disebut belakangan sangat berfluktuasi, dan hanya mencakup sebagian kecil dari para pekerja, maka serikat pekerja tersebut tidak bisa dianggap sebagai suatu sarana yang dapat diandalkan untuk perundingan bersama. Pada tahap awal dari organisasi serikat pekerja di negara, industri atau pekerjaan apapun, maka jumlah yang kecil atau ketidakstabilan dari keanggotaan serikat pekerja adalah salah satu alasan utama yang menyebabkan jarang terjadi perundingan bersama. Hal ini secara khusus adalah benar di banyak bidang pekerjaan di negara-negara yang belum berkembang.

Sebelum mengakui suatu serikat pekerja, para pengusaha kadang-kadang menuntut bukti bahwa serikat pekerja tersebut memiliki cukup anggota untuk dapat membenarkan diadakannya perundingan bersama. Seperti disebutkan sebelumnya, suatu pengujian yang sering digunakan adalah jumlah anggota dengan catatan yang baik (misalnya mereka yang membayar kewajibannya secara teratur kepada serikat pekerja). Pengujian ini diterapkan bilamana pengakuan resmi, disertai hak untuk berunding atas nama para pekerja, akan diberikan kepada suatu serikat pekerja.

Pertentangan antara serikat-serikat pekerja sering merupakan suatu sebab ketidakstabilan di dalam organisasi pekerja. Masing-masing dari beberapa serikat pekerja menerima beberapa pekerja tetapi tidak satupun serikat pekerja yang benar-benar representatif. Para pengusaha akan sering menolak untuk berunding bilamana isu-isu tersebut belum dapat diselesaikan di pihak para pekerja, dengan memperdebatkan bahwa para pekerja harus terlebih dahulu menertibkan keadaan mereka sendiri sebelum mereka dapat secara layak menuntut hak untuk berunding bersama.

4. Pengakuan terhadap Serikat Pekerja

Meskipun berasumsi bahwa ada kebebasan berserikat dan bahwa para pekerja telah membentuk organisasi yang stabil, namun perundingan bersama tidak dapat dimulai sebelum para pengusaha mengakui organisasi diatas untuk tujuan tersebut. Para pengusaha hanya akan memberikan pengakuan tersebut jika mereka yakin bahwa pengakuan tersebut adalah untuk kepentingan mereka atau jika mereka didorong secara sah oleh keputusan pengadilan untuk mengakui serikat pekerja tersebut.

Setelah serikat pekerja diorganisir, para pengusaha dapat memutuskan bahwa adalah untuk kepentingan mereka agar mengakui dan bernegosiasi dengan serikat pekerja tersebut.

Sebaliknya, mereka mungkin akan menghadapi pemogokan, dan kerugian finansial yang timbul mungkin jauh lebih besar daripada biaya konsesi apapun tentang upah dan kondisi yang mungkin harus mereka buat dalam negosiasi dengan serikat pekerja. Pemberian pengakuan mungkin juga memiliki manfaat yang positif untuk meningkatkan hubungan industri, dan hal ini dapat memberi reaksi menguntungkan pada produksi.

Suatu kelompok para pengusaha atau suatu organisasi pengusaha mungkin dapat memperoleh keuntungan dari pengakuan terhadap serikat pekerja, bukan hanya karena pengakuan dapat merupakan suatu sarana untuk menghindari kerugian akibat pemogokan, tetapi juga karena kesepakatan yang dirundingkan dapat mengatur kondisi kerja bagi semua pengusaha, sehingga melindungi mereka semua terhadap persaingan dengan standar ketenagakerjaan yang lebih rendah.

5. Kemauan untuk “Memberi dan Menerima”

Fakta untuk melakukan perundingan menyatakan bahwa perbedaan antara dua pihak dapat disesuaikan dengan kompromi dan konsesi, dengan harapan bahwa kesepakatan dapat tercapai. Secara jelas, jika salah satu atau kedua pihak hanya mengajukan tuntutan pada saat mereka bertemu, maka tidak akan ada negosiasi atau kesepakatan. Sebagai akibatnya, pada awalnya masing-masing pihak biasanya mengajukan tuntutan-tuntutan yang dimaksudkan untuk memberikan suatu dasar untuk perundingan, dan ketika negosiasi berlanjut, maka satu pihak akan setuju untuk mengurangi tuntutan terhadap satu item sebagai ganti untuk beberapa konsesi oleh pihak lainnya.

Seni perundingan adalah dimana masing-masing pihak menyelidiki pihak lainnya untuk mencari tahu kekuatan dan kelemahannya. Dalam

beberapa hal, suatu pihak mungkin tidak mau beranjak dari posisi awalnya, sedangkan pihak lainnya mungkin bersikap lebih fleksibel. Sikap pihak lainnya mungkin sama, walaupun hal-hal dimana ia relatif kaku atau fleksibel mungkin berbeda. Dalam situasi ini, kedua pihak mempunyai ruang yang luas untuk melakukan manuver dan untuk “memberi dan menerima”.

Kemauan untuk “memberi dan menerima” selama negosiasi tidak harus berarti bahwa konsesi yang dilakukan oleh satu pihak akan diimbangi dengan konsesi yang sama dari pihak lainnya. Salah satu pihak mungkin akan membuat tuntutan yang sangat berlebihan sehingga ia harus banyak mengurangi tuntutannya agar kesepakatan dapat dicapai. Juga tergantung pada kekuatan relatif dari kedua pihak, kondisi ekonomi pada saat itu dan keahlian dalam bernegosiasi, maka salah satu pihak mungkin akan memenangkan lebih banyak konsesi daripada pihak yang lain.

6. Berunding dengan cara jujur

Di beberapa negara “berunding dengan cara jujur” didasarkan pada ketentuan sosial yang pasti dan aksioma yang sah. Di negara-negara tersebut, berunding dengan cara jujur antara lain mengharuskan para pengusaha untuk mengajukan permohonan tandingan agar dapat bertemu dengan serikat pekerja dalam mengungkapkan suatu informasi, dan untuk menahan diri dari melakukan negosiasi dengan para pekerja yang tidak termasuk dalam unit perundingan. Mereka juga dengan sengaja tidak ingin terlibat dalam “praktek ketenagakerjaan yang tidak adil”, sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang sehubungan dengan perundingan. “Praktek ketenagakerjaan yang tidak adil” di pihak manajemen termasuk hal-hal berikut : mencampuri masalah internal serikat pekerja, penyuapan, mendorong para pekerja untuk tidak bergabung dengan organisasi pekerja, mengontrakkan kepada pihak luar tugas pelayanan yang dilakukan oleh anggota serikat pekerja untuk mengurangi kegiatan keorganisasian mereka, diskriminasi dalam praktek penerimaan tenaga kerja, serta pelanggaran terhadap kesepakatan bersama. Praktek ketenagakerjaan yang tidak adil di pihak serikat pekerja termasuk : pemaksaan para pekerja sehubungan dengan hak mereka untuk berorganisasi sendiri, penolakan untuk berunding bersama, promosi praktek diskriminasi di perusahaan berdasarkan gender, penyuapan, dan pelanggaran terhadap kesepakatan bersama.

Namun, dalam sistem hukum yang lain, praktek ketenagakerjaan yang tidak adil di pihak tenaga kerja tidak diakui, dan ini menyebabkan

kemarahan di antara para pengusaha.

Pertanyaan tentang sejauh mana pengusaha atau serikat pekerja dapat mendesak untuk menetapkan aturan-aturan untuk sesi perundingan, seperti jumlah peserta, kualifikasi peserta, waktu perundingan, lamanya berlangsung serta lokasi rapat, juga merupakan suatu hal saling percaya, dan bahkan merupakan suatu hal protokol. Meremehkan rincian-rincian tersebut kadang-kadang dapat menyebabkan konflik yang serius antara serikat pekerja dan pihak manajemen. Dengan alasan protokol yang dangkal, pengusaha dapat menolak untuk berunding, misalnya dengan menyatakan bahwa delegasi serikat pekerja bersikap tidak sopan atau menggunakan bahasa yang bersifat intimidasi. Hal ini melanggar “protokol” dan menyatakan secara langsung tidak adanya atau pelanggaran terhadap “cara jujur” di antara kedua pihak.

Para pengusaha dan serikat pekerja memiliki suatu tanggung jawab langsung dalam menerapkan prinsip “pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama”. Sebagai contoh, mereka dapat memastikan bahwa kesepakatan bersama tidak mengandung ketentuan-ketentuan yang bertentangan dengan prinsip tersebut, dan meninjau kembali bilamana perlu, praktek penentuan upah yang ada untuk memastikan bahwa kriteria untuk klasifikasi dan evolusi pekerjaan bebas dari sifat berat sebelah jenis kelamin.

Para pengusaha kadang-kadang mengenakan aturan-aturan pada sesi-sesi perundingan, membatasi jumlah peserta dari serikat pekerja, serta membatasi lamanya berlangsung setiap sesi perundingan sebagai suatu strategi psikologis untuk memamerkan bahwa mereka mempunyai kuasa. Namun, muncul pertanyaan-pertanyaan hukum muncul : apakah penolakan untuk berunding dapat dibenarkan karena kurangnya aturan-aturan yang mengatur sesi perundingan atau karena tidak adanya “cara jujur” antara kedua kelompok tersebut. Di perusahaan-perusahaan yang telah mempunyai pengalaman yang banyak dan reputasi yang baik dalam hal hubungan industri, peraturan-peraturan tersebut telah ditetapkan dalam kesepakatan tertulis atau telah dilaksanakan. Hanya pada tahap ini, perundingan berdasarkan cara jujur benar-benar dapat berlangsung.

7. Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dari perundingan persamaan jender

Penelitian telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang mungkin

mendorong atau tidak mendorong perundingan persamaan jender :

Faktor-faktor yang berkaitan dengan serikat pekerja mencakup : (a) tingkat sampai dimana suara perempuan didengar di dalam serikat pekerja, termasuk proporsi keanggotaan perempuan serta partisipasi mereka di dalam serikat pekerja; (b) tingkat sampai dimana perempuan memiliki kekuasaan di dalam serikat pekerja dan tingkat sampai dimana mereka yang memiliki kekuasaan (laki-laki atau perempuan) mempunyai suatu komitmen untuk persamaan hak; (c) kepentingan yang terkait dengan perundingan persamaan hak di dalam serikat pekerja; (d) adanya dan sifat dari kebijakan-kebijakan dan struktur-struktur untuk memberikan pengaruh tersebut.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan para pengusaha (di tingkat perusahaan) mencakup : (a) pasar tenaga kerja dan posisi persaingan ; (b) komposisi angkatan kerja (termasuk proporsi perempuan); (c) kesan pengusaha yang sebenarnya atau yang diinginkan; (d) gaya dan kebudayaan manajemen; (e) identitas dan peranan para individu utama di dalam perusahaan, termasuk masalah kepemilikan dan pengawasan.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat dan struktur perundingan bersama di dalam suatu organisasi mencakup : (a) tingkat sampai dimana pengakuan yang diberikan kepada serikat pekerja oleh pengusaha; (b) kualitas dari hubungan perundingan; (c) sifat, kekuasaan dan kebijaksanaan dari para juru runding; (d) cara dengan mana agenda perundingan disusun; (e) hubungan antara struktur persamaan hak di dalam organisasi pengusaha atau serikat pekerja di satu sisi dan struktur-struktur negosiasi di sisi yang lain; dan (f) hubungan antara berbagai bagian/unit perundingan yang berbeda.

Pelajaran 11 –

Struktur Perundingan Bersama

1. Struktur Perundingan Bersama

Perundingan bersama dapat diadakan antara satu serikat buruh atau lebih dan perusahaan besar yang memiliki sejumlah pabrik di beberapa daerah dalam suatu negara. Manajemen dapat membawa seorang wakil dari setiap pabrik yang lebih besar untuk mengambil bagian dalam negosiasi dengan para wakil dari serikat atau serikat-serikat pekerja. Jika tidak maka negosiasi tersebut dapat diadakan antara satu atau lebih serikat pekerja

dengan sejumlah perusahaan, yang semuanya beroperasi di lokasi yang sama, dan perusahaan-perusahaan tersebut harus membuat suatu kebijakan bersama sebelum perundingan bersama dapat diadakan.

Masalah perwakilan dan koordinasi kebijakan makin banyak bilamana perundingan bersama mencakup keseluruhan dari suatu industri di satu negara, terutama di negara-negara dimana perserikatan pekerja telah tumbuh selama bertahun-tahun tanpa pola seragam yang tunggal. Dalam satu industri tunggal, mungkin ada beberapa serikat para pekerja trampil, satu serikat untuk masing-masing pekerjaan, dan serikat-serikat yang terpisah tersebut mungkin memiliki lingkup nasional. Sebagai tambahan, beberapa pekerja di industri yang sama dapat diorganisasikan dalam satu keanggotaan serikat pekerja sesuai jalur industrinya, yang terbuka untuk semua pekerja di industri terkait, apapun tingkat atau keahliannya. Ada juga para pekerja di industri yang bergabung dengan satu atau lebih serikat pekerja umum yang keanggotaannya telah ditetapkan.

1. Unit Perundingan yang Tepat

Unit perundingan adalah suatu bidang perwakilan pekerja untuk tujuan perundingan bersama. Di sebagian besar negara, hal ini merupakan suatu masalah hukum bahwa suatu organisasi pekerja yang bonafit, yang bisa memperlihatkan bahwa ia memiliki mayoritas pekerja sebagai anggota dalam unit perundingan yang tepat, secara otomatis memiliki hak eksklusif untuk mewakili perundingan. Serikat pekerja tersebut adalah wakil para pekerja untuk berunding dalam unit perundingan, dengan tujuan perundingan bersama di perusahaan tersebut.

Kewajiban yang sama karena memiliki hak berunding yang eksklusif, adalah kewajiban sah organisasi pekerja untuk berunding secara bersama dan mengurus kesepakatan-kesepakatan yang berlaku untuk semua pekerja di unit tersebut. Namun, muncul masalah dalam mengartikan hak para pekerja untuk diwakili oleh “serikat pekerja yang mereka pilih secara bebas,” yang dihormati sesuai undang-undang di banyak negara.

2. Perundingan di Tingkat Lokal dan Nasional

Di negara-negara dimana banyak diadakan perundingan bersama di tingkat lokal antara satu atau lebih pengusaha setempat dengan suatu serikat pekerja setempat (yang mungkin berafiliasi dengan suatu serikat pekerja

nasional), muncul masalah tentang berapa banyak kebebasan yang mungkin dimiliki serikat pekerja setempat dalam negosiasi dan sampai tingkat apa serikat pekerja tersebut terikat dengan kebijakan-kebijakan yang diadopsi oleh organisasi nasional. Masalah yang sama dapat juga muncul di negara-negara dimana perundingan bersama dilaksanakan di tingkat yang lebih tinggi dari tingkat perusahaan atau pabrik.

Sebelum memulai suatu proses perundingan, maka serikat pekerja harus menganalisa konteks khusus dimana perundingan akan berlangsung – agar dapat mengartikulasi tindakan yang tepat dan agar lebih efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Misalnya, serikat pekerja tidak boleh lupa bahwa kesepakatan di tingkat perusahaan, sektoral atau nasional, yang mencakup isu-isu jender, dapat mempunyai dampak yang sangat besar sehubungan dengan standar-standar minimum.

Satu solusi yang diadopsi beberapa pekerja buruh adalah agar organisasi pusat menetapkan standar dan prinsip umum untuk panduan bagi cabang atau serikat pekerja setempat dalam perundingan, sehingga memberikan kepada cabang atau serikat pekerja setempat tersebut kebebasan yang besar, asalkan kebebasan itu sesuai dengan standar dan prinsip tersebut. Cabang atau serikat buruh setempat tersebut mungkin sudah diasosiasikan dalam penyusunan kebijakan dan standar tersebut, sejauh mereka telah diwakili di rapat pusat yang mengadopsinya. Di beberapa konferensi perundingan bersama setempat, seorang wakil kantor pusat regional atau nasional dari serikat pekerja akan hadir untuk membantu para wakil lokal dari cabang atau serikat pekerja setempat dalam negosiasi mereka dengan para pengusaha. Di beberapa serikat pekerja, dibutuhkan persetujuan atas kesepakatan setempat oleh badan nasional sebelum dapat disahkan dan diberlakukan. Ada perbedaan besar antara organisasi-organisasi dalam hal tingkat kebebasan yang diberikan kepada cabang atau serikat pekerja setempat, tetapi sering kecenderungannya adalah untuk meningkatkan wewenang dan kontrol dari badan pusat. Apabila perundingan bersama berlangsung di tingkat nasional, maka setiap pihak akan merencanakan kebijakannya serta merumuskan tuntutan melalui konsultasi dengan para anggotanya. Jadi, cabang atau serikat pekerja setempat akan mengirim delegasi ke pertemuan-pertemuan dimana mereka dengan petugas senior dari serikat pekerja membahas tuntutan yang akan dibuat dan rencana kampanye. Delegasi menyatakan pandangan tentang kedudukan dan arsip di setiap daerah dalam pada pertemuan-pertemuan tersebut, yang memungkinkan para petugas kantor pusat untuk memastikan sikap umum dari para anggota. Ada kecenderungan

di banyak serikat pekerja bahwa pengaruh para pemimpin di tingkat nasional tumbuh lebih kuat, walaupun untuk mencapai keputusan, mereka harus mempertimbangkan secara hati-hati pendapat setempat serta memastikan adanya dukungan dari serikat pekerja.

Beberapa serikat pekerja mengharuskan bahwa, sebelum diberlakukan, kesepakatan yang dirundingkan oleh para wakil mereka harus diajukan untuk disahkan. Kadang-kadang rancangan kesepakatan harus diajukan ke rapat delegasi cabang-cabang untuk disetujui. Situasi ini kadang-kadang menimbulkan kejanggalan untuk kedua pihak, bila apa yang telah disetujui kedua pihak tingkat yang lebih tinggi, ditolak di tingkat yang lebih rendah. Hal yang sama adalah benar di organisasi para pengusaha yang menghendaki agar apa yang telah disepakati di meja perundingan harus terlebih dahulu diajukan untuk disetujui oleh para pengusaha secara individu.

Serikat serikat pekerja lain di beberapa negara tanggung jawab kepada panel negosiasi untuk mengasosiasikan ketentuan-ketentuan dari garis tuntutan umum yang telah disetujui oleh keanggotaan umum. Beberapa serikat pekerja, agar para wakil mereka dapat memiliki posisi perundingan yang kuat, mungkin memberi kepada para wakil mereka wewenang, baik sebelum perundingan dimulai atau pada saat negosiasi berada pada tingkat kritis sehingga dapat melakukan aksi mogok apabila mereka tidak dapat memastikan suatu syarat yang ditetapkan. Namun, hal ini tidak selalu diinginkan, karena perundingan tersebut kemudian dilaksanakan dengan konflik besar yang mengancam jalannya perundingan tersebut.

Pada saat organisasi-organisasi serikat pekerja dan pengusaha berkembang dan menjadi federasi nasional, maka organisasi-organisasi tersebut cenderung untuk mempekerjakan ahli ekonomi terlatih dan pekerja penelitian lain dalam staf nasional mereka. Para peneliti tersebut menyusun fakta tentang biaya hidup, kondisi ekonomi dan aspek-aspek khusus dari industri atau perusahaan. Mereka menetapkan tingkat upah di industri dan pekerjaan lain, serta menyusun pernyataan untuk membantu para juru runding. Pengumpulan informasi aktual untuk mendukung proses akan cenderung mempersempit jurang perbedaan antara kedua pihak dan memungkinkan kesepakatan dicapai dengan mudah.

3. Kesepakatan di seluruh Industri

Masalah-masalah khusus muncul ketika perundingan dan kesepakatan bersama mencakup sejumlah besar perusahaan dan bidang di seluruh industri.

MODUL DUA



Upah dan Faktor-faktor Terkait

Pelajaran 1 -

Pengupahan pada Tingkat Perusahaan, Industri dan Nasional

Salah satu subyek yang lebih sering diperdebatkan dalam perundingan bersama adalah di bidang pengupahan. Penetapan sederhana adlah bahwa upah merupakan pembayaran atas jasa layanan yang diberikan. Namun, upah dapat bervariasi dalam cakupan dan tingkatannya. Upah dapat mencakup para pekerja formal atau industrial serta sektor informal atau pertanian dan subyek ini dapat pula dilihat dari tingkat perusahaan, industri atau nasional.

Sejumlah kriteria dalam menentukan upah telah diikuti. Diantaranya adalah ukuran-ukuran persamaan, kebutuhan dan kontribusi. Jumlah upah yang diberikan kepada para pekerja tidak hanya ditentukan melalui perundingan bersama, tetapi juga melalui proses arbitrase, dewan industri, penentuan upah minimum nasional, atau dalam beberapa kasus, penentuan upah minimum regional.

Ketidaksamaan pembayaran upah atau remunerasi mungkin merupakan bentuk yang paling tetap dari diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Jurang upah antara laki-laki dan perempuan tetap signifikan, dan di beberapa negara telah melebar pada tahun-tahun belakangan. Upah

yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, perlu dilihat sebagai suatu prioritas oleh pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja, agar setiap usaha dapat dilakukan untuk sepenuhnya melaksanakan konvensi remunerasi yang sama, 1951 (No. 100).

Upah itu tidak bisa diisolasi dari faktor terkait lainnya. Ini mungkin merupakan tingkat produktivitas dan praktek evaluasi kerja di tingkat perusahaan; serta kebijakan pendapatan industrial dan nasional dari perspektif makro-ekonomi. Demikian juga, situasi internasional memberikan kontribusi pada penentuan tingkat pengupahan yang berlaku di suatu negara.

Harus diingat bahwa upah tidak hanya ditentukan melalui perundingan bersama, tetapi juga melalui perundang-undangan pemerintah. Perlakuan yang sama terhadap bidang-bidang khusus akan diberikan.

Sudah diketahui bahwa perempuan berpenghasilan lebih sedikit daripada laki-laki. Namun, sebab dari jurang perbedaan tersebut tidak diketahui dengan baik. Paling tidak ada tiga penjelasan ekonomis utama dari jurang perbedaan upah : modal manusia, diskriminasi murni, dan “kerumunan”. Penjelasan kerumunan secara sederhana berarti bahwa perempuan banyak berkerumun di jabatan-jabatan yang relatif sedikit, yang diperkirakan memiliki upah rendah dan kurang disukai.

1. Apakah yang dimaksud dengan Upah?

Konvensi No. 95 dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menganggap upah sebagai:

“pembayaran, bagaimanapun disebut atau dikalkulasi, yang dapat dinyatakan dalam bentuk uang dan ditentukan oleh kesepakatan bersama atau oleh undang-undang atau peraturan nasional yang harus dibayarkan berdasarkan kontrak tertulis atau karena mempekerjakan seseorang oleh seorang pengusaha, kepada seorang pekerja untuk pekerjaan yang telah dilakukan atau akan dilakukan atau untuk jasa pelayanan yang diberikan.”

Di sisi lain, Konvensi ILO No. 100 menganggap bahwa pembayaran remunerasi mencakup :

“Upah atau gaji minimum dasar yang biasa, serta pembayaran tambahan apapun yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk tunai atau natura, oleh pengusaha kepada pekerja dan yang timbul karena pekerjaan yang dilakukan oleh

pekerja.”

Jadi, upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah selanjutnya dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura.

Meskipun upah dapat didefinisikan sebagai pembayaran penghasilan, namun sektor-sektor yang terlibat – para pengusaha, pekerja, dan pemerintah mempunyai pandangan yang agak berbeda mengenai hal ini.

Bagi para pengusaha, upah adalah biaya untuk penggunaan jasa tenaga kerja. Upah adalah suatu komponen dari pengeluaran, suatu bagian dari biaya produksi. Sebagai bagian dari biaya tenaga kerja, upah mempengaruhi posisi saing manajemen melalui peningkatan biaya produksi, efisiensi para pekerja dan kemampuan memperoleh keuntungan dari operasi perusahaan.

Bagi para pekerja, upah merupakan suatu sumber utama penghasilan. Upah mungkin satu-satunya sarana mata pencarian yang berdampak pada standar hidup para pekerja, status mereka di masyarakat dan jaminan ekonomi dimasa depan.

Demikian juga, pemerintah berkepentingan dengan tingkat dan pergerakan pengupahan. Pemerintah mempertimbangkan dampak yang mungkin terjadi pada kehidupan sosio-ekonomi masyarakat secara khusus dan bangsa secara umum. Upah merupakan suatu bagian dari daya beli bangsa yang sampai suatu tingkat yang tinggi menentukan arah dari ekonomi nasional.

2. Upah dan Penghasilan

Bagi sebagian pekerja, upah merupakan keseluruhan dari penghasilan mereka. Bagi pekerja yang lebih makmur, upah hanyalah suatu bagian saja dari keseluruhan pendapatan yang dihasilkan.

Selain upah dasar yang diterima, ada juga tunjangan, bonus, pembayaran premi, cuti yang dibayar dan tunjangan tambahan lainnya yang dapat berbentuk tunai dan natura.

ILO dalam buku pedomannya tentang metode yang berjudul *Suatu Sistem Statistik Upah yang Terpadu*, mengusulkan suatu memberikan daftar komponen dari penghasilan, yang digolongkan sebagai upah langsung, pembayaran untuk waktu tak bekerja, bonus dan pembayaran lain dalam bentuk natura.

Komponen Penghasilan

- I. Upah langsung dan gaji
 1. Pembayaran untuk pekerjaan dengan waktu normal;
 2. Pembayaran premi untuk kerja lembur dan kerja di hari libur;
 3. Pembayaran premi untuk kerja bergiliran (shift), kerja malam, dsb., yang tidak sebagai kerja lembur;
 4. Pembayaran insentif (bonus produksi dsb.);
 5. Pembayaran bonus normal lainnya (seperti gaji bulan ke-13 di beberapa negara);
 6. Tunjangan keluarga yang dibayarkan langsung oleh pengusaha;
 7. Tunjangan kemahalan biaya hidup;
 8. Tunjangan sewa rumah yang dibayar langsung oleh pengusaha.
- II. Penggajian untuk waktu tak bekerja (dalam bentuk tunai);
 1. Libur tahunan dan cuti lain yang dibayar, termasuk cuti atas pengabdian untuk waktu yang lama;
 2. Hari libur umum dan liburan yang diakui lainnya;
 3. Waktu libur lain yang dibayar.
- III. Bonus dan hadiah lainnya (dalam bentuk tunai)
 1. Bonus akhir tahun, musiman dan bonus sekali waktu lainnya;
 2. Bonus pembagian keuntungan;
 3. Pembayaran sehubungan dengan liburan, sebagai tambahan untuk pembayaran liburan normal, serta bonus dan hadiah lainnya.
- IV. Pembayaran dalam bentuk natura
 1. Pembayaran natura dalam bentuk makanan dan minuman;
 2. Pembayaran natura dalam bentuk bahan bakar;
 3. Nilai sewa yang berkaitan dengan perumahan gratis atau yang disubsidi;
 4. Pembayaran natura lainnya (sepatu, pakaian dsb).

Dengan aneka ragam proporsi dari komponen-komponen penghasilan total, maka sektor-sektor tertentu menyarankan modifikasi dari komposisi pengupahan. Beberapa sektor menginginkan integrasi dari tunjangan menjadi bagian dari gaji dasar. Hal ini mungkin cukup menguntungkan bagi beberapa pekerja oleh karena insentif-insentif dan hak istimewa tertentu didasarkan pada tingkat upah pokok. Disisi lain, isu-isu tertentu mungkin

akan timbul. Pengaturan semacam itu mungkin berarti adanya pajak tambahan yang harus dibayar.

Daftar isu-isu yang disarankan untuk perundingan tidak disusun berurutan secara khusus. Masing-masing serikat pekerja (yang memiliki wakil pekerja perempuan) harus menemukan titik masuknya sendiri ke dalam perundingan persamaan hak. Ini tergantung pada konteks sosial dan hukum, dan yang paling penting, pada apa yang dipilih sebagai prioritas oleh kaum perempuan sendiri.

Pelajaran 2 – Kriteria Upah

Tingkat umum dari pengupahan mengacu pada penghasilan rata-rata dari para pekerja yang bekerja di dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan upah dan penghasilan yang diterima di tempat kerja lain atau dengan biaya hidup. Struktur pengupahan menyinggung tentang posisi pengupahan relatif dari para pekerja yang berbeda di dalam perusahaan tersebut. Sistem pengupahan mencakup metode-metode pemberian hadiah untuk sumbangan pelayanan yang diberikan para pekerja atau kelompok pekerja khusus atau dan tentang pembuatan berbagai unsur yang biasanya merupakan bagian dari penghasilan total.

Konvensi ILO No. 131 mematok beberapa kriteria untuk menentukan tingkat upah minimum. Antara lain, yang berikut ini harus dipertimbangkan

—
“kebutuhan dari para pekerja dan keluargamereka, tingkat umum pengupahan dinegara tersebut; biaya hidup dan perubahan yang terjadi; tunjangan jaminan sosial; standar hidup relatif dari kelompok sosial lainnya; faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan perkembangan ekonomi, tingkat produktivitas; dan daya tarik untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat kesempatan kerja yang tinggi.”

Kriteria yang paling umum digunakan dalam menentukan tingkat upah dapat diikhtisarkan sebagai —

1. Ukuran kesetaraan – upah yang sebanding;
2. Ukuran kebutuhan — biaya hidup, upah untuk hidup, daya beli;
3. Ukuran kontribusi – kemampuan membayar, produktivitas.

Kriteria upah untuk hidup dan daya beli biasanya digunakan oleh kelompok para pekerja. Standar-standar lainnya dipakai oleh pengusaha dan para pekerja sebagai dasar bagi penentuan upah.

1. Ukuran Kesenjangan

Prinsip yang mendasar bagi kriteria mengenai kesetaraan adalah prinsip pembayaran yang sama bagi pekerjaan sama.

Sesuai dengan Konvensi No. 100, semua pekerja harus memiliki hak untuk menerima pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, dan prinsip ini harus berlaku bagi semua elemen remunerasi, termasuk tunjangan bukan upah.

Di dalam perusahaan, para pekerja adalah berada dalam kelompok pekerjaan yang berbeda dan memiliki keterampilan dan kualifikasi yang bervariasi. Para pekerja yang melakukan jenis pekerjaan yang sama dan dengan ketrampilan sama yang diperlukan akan menuntut gaji yang sama pula.

Bagi banyak orang, pikiran tentang pembayaran upah yang sama, yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan harus menerima pembayaran upah yang sama, hanyalah bilamana mereka melakukan pekerjaan yang benar-benar sama dibawah kondisi yang identik, dengan kualifikasi dan pengalaman yang sama. Namun, penerapan untuk menetapkan pembayaran upah yang sama dengan cara demikian akan sangat terbatas.

Di luar perusahaan akan berarti suatu pengkajian terhadap penghasilan yang berlaku, struktur upah dan sistem kompensasi di perusahaan dan industri yang sebanding. Sebanding berarti bahwa mereka secara relatif mempunyai angkatan kerja, modal, produksi, penjualan dsb., yang sama

Mengingat hal ini, maka dianggap lebih disukai untuk mengadopsi prinsip pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, yang dinilai berdasarkan kriteria umum. Masalah yang utama disini ialah membuat kriteria untuk membuat penilaian dari suatu pekerjaan khusus. Penilaian tersebut dapat dilakukan dari segi pandang isi, kerumitan dan tanggung jawab pekerjaan. Tanpa ragu kriteria-kriteria tersebut dapat digabung, dengan mengingat bahwa semakin rumit pekerjaan, semakin jarang pula pekerjaan tersebut akan ada di pasar. Namun, hal tersebut dapat juga bertentangan. Sebagai contoh adalah kasus dari suatu perusahaan dimana pekerjaan sekretarial tertentu yang terutama dilakukan oleh perempuan dan pekerjaan teknis yang didominasi oleh laki-laki, telah dinilai

sebagai mempunyai nilai yang sebanding. Dari segi pandang isi pekerjaan, maka pekerjaan-pekerjaan tersebut seharusnya dibayar dengan nilai yang sama. Namun, bilamana ada suatu kekurangan dari salah satu atau yang lain dari jenis pekerjaan tersebut di pasar, maka dari segi pandang pasar, pekerjaan-pekerjaan tersebut seharusnya dibayar berbeda. Ini adalah salah satu dari masalah yang timbul oleh penerapan prinsip pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.

Telah menjadi kebiasaan umum bagi para perusahaan-perusahaan untuk memiliki suatu struktur pengupahan yang setara mungkin dengan upah rata-rata di industri. Upah harus berada pada tingkat yang kompetitif di industri dimana perusahaan itu menjadi bagian. Praktek demikian menarik dan dapat mempertahankan para pekerja yang lebih baik, sambil menjamin bahwa produk akan dijual dengan harga kompetitif.

Menerapkan prinsip upah yang sebanding tampaknya lebih sulit di seluruh industri daripada hanya diterapkan di tempat kerja atau perusahaan tertentu. Bagaimanapun kesulitan yang dihadapi, upah yang sedang berlaku akan selalu menjadi kriteria yang relevan. Para pengusaha akan selalu menganggap standar tersebut itu penting, karena jika terpaksa menegosiasikan upah lebih tinggi daripada para pesaingnya, maka para pesaingnya akan menempatkan perusahaan tersebut pada persaingan yang merugikan oleh karena meningkatnya biaya tenaga kerja. Pekerja akan selalu merasa tidak senang jika upahnya tidak dibayar setara dengan dengan pekerja yang lain, pekerja anggauta serikat atau pekerja di industri lain dengan jenis pekerjaan yang sama.

Prinsip pemakaian nilai yang sama juga menimbulkan pertanyaan tentang diskriminasi tidak langsung. Hal ini muncul karena ketidaksamaan perlakuan, bukan berdasarkan jender, tetapi berdasarkan kriteria yang digunakan sehubungan dengan pekerjaan yang khusus dilaksanakan oleh perempuan dan pekerjaan yang khusus dilaksanakan oleh laki-laki. Jadi kriteria untuk promosi adalah sedemikian, sehingga perempuan, atau para pekerja di pekerjaan yang didominasi oleh perempuan, kemungkinan akan kurang dipromosi dibandingkan laki-laki. Keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan yang didominasi perempuan secara sistematis akan diturunkan tingkatnya, atau sebaliknya, tunjangan-tunjangan atau bonus tertentu mungkin hanya akan dibayar untuk pekerjaan yang didominasi laki-laki. Demikian juga, pekerjaan paruh waktu yang didominasi perempuan, kurang dinilai dan dibayar rendah. Jenis diskriminasi ini, yang sebagian besar disebabkan oleh kenyataan bahwa perempuan terkonsentrasi di pekerjaan

atau sektor kegiatan tertentu, menjelaskan mengapa upah rata-rata untuk perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu, kedua pihak yang berunding, serikat pekerja dan pengusaha, harus melaksanakan pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.

2. Ukuran Kebutuhan

Kriteria yang dikategorikan sebagai ukuran kebutuhan mencakup upah penghidupan yang layak dan indeks biaya hidup. Hal tersebut mencerminkan kebutuhan para pekerja dalam menghadapi kehidupan sehari-hari.

Upah hidup yang layak merupakan anggaran minimal yang dibutuhkan oleh seorang pekerja untuk hidup dengan standar yang layak. Angka tersebut adalah jumlah upah yang mencukupi untuk menghidupi sebuah keluarga dengan ukuran sedang.

Meskipun konsep mengenai upah yang layak kelihatannya cukup rancu, beberapa perkiraan telah disusun dibanyak negara mengenai komposisinya. Beberapa dari perkiraan tersebut telah dikalkulasikan oleh departemen-departemen dalam pemerintahan atau dewan pengupahan, sedangkan yang lainnya merupakan hasil dari studi-studi yang dilakukan oleh sektor swasta.

Perkiraan biaya makanan mencakup penentuan adanya gizi yang spesifik dan kelompok makanan yang secara khusus dibutuhkan bagi diet yang sehat serta jumlahnya yang diperlukan setiap harinya. Perkiraan yang dihasilkan dari biaya rata-rata kebutuhan gizi per hari kemudian ditentukan bagi keluarga acuan yang berbeda besarnya. Secara bersamaan, estimasi dari jumlah penghasilan yang dibutuhkan untuk pembelian kebutuhan-kebutuhan lainnya dalam hidup disamping kebutuhan pangan dikalkulasikan pula. Pola-pola pengeluaran yang aktual dari beberapa rumah tangga untuk berbagai barang dan jasa juga dapat dipergunakan dalam proses ini.

Dimana upah penghidupan yang layak berada pada tingkat bertahan hidup minimal saja, maka biaya hidup merupakan standar aktual yang ditentukan oleh pengukuran secara statistik.

Perubahan-perubahan dalam biaya hidup memberikan dasar bagi penyesuaian beberapa upah tertentu. Penyesuaian pengupahan cukup penting untuk masa itu. Telah menjadi harapan umum bahwa upah itu akan berubah menurut biaya hidup pada periode yang bersamaan. Maka debat-debat berfokus pada pengukuran tepat dari perubahan biaya-biaya;

dan sampai taraf mana hal tersebut dapat atau harus dikompensasikan.

Perubahan-perubahan dalam biaya hidup biasanya diukur melalui pergerakan dalam *indeks harga konsumen (CPI)*. Secara umum, angka indeks tersebut adalah suatu ukuran statistik yang mengindikasikan segala perubahan relatif pada selang waktu tertentu atas harga, kuantitas atau nilai dari barang-barang yang diproduksi, dipasarkan atau dijumlahkan. Indeks harga konsumen, secara khusus, mengukur perubahan rata-rata dalam harga eceran dari suatu “keranjang” barang dan jasa yang tetap, yang dinamakan “keranjang pasar” yang dibeli oleh sebuah rumah tangga secara rata-rata.

Harga eceran dari barang dan jasa yang dipakai dalam penyusunan CPI biasanya dikumpulkan dari pasar-pasar utama dan pusat perdagangan didaerah-daerah metropolitan diluar ibukota – yang merupakan daerah-daerah kantong dari suatu negara. Barang kebutuhan yang dimasukkan dalam keranjang pasar tersebut dapat dikategorikan dalam berbagai kelompok – makanan, perumahan, pakaian, bahan bakar, lampu, air dan lain-lainnya. Masing-masing bisa memiliki indeks tersendiri dan indeks kesemuanya yaitu yang menggabungkan berbagai indeks kelompok tersebut.

Daya beli suatu mata uang tertentu mencerminkan jumlah aktual dari barang dan jasa yang dapat dibeli oleh mata uang tersebut. Upah riil, sebaliknya, mengindikasikan keranjang aktual dari barang dan jasa yang dapat dibeli oleh upah tunai atau gaji dari para pekerja. Dengan kata lain, jika dibandingkan dengan CPI, perubahan dalam harga-harga barang dan jasa dapat terlihat.

Didalam beberapa kasus, penyesuaian harga dilakukan melalui perubahan dalam taraf pengupahan dasar. Bagi yang lainnya, tunjangan biaya hidup sudah tercakup dalam paket kompensasi. Klausul eskalasi dalam kesepakatan perundingan bersama (CBA) dapat pula dispesifikasikan. Dalam hubungan ini proses tersebut melibatkan penyesuaian upah secara sistematis melalui peraturan yang telah ditentukan sebelumnya yang langsung mengkaitkan upah uang dengan indeks harga konsumen. Misalnya, serikat pekerja dan kelompok manajemen dapat menyepakati bahwa jika CPI meningkat 10%, maka akan berlaku suatu peningkatan upah 10% secara sejajar. Atau mungkin sejumlah uang tertentu akan diberikan, atau bisa saja kombinasi dari peningkatan secara persentase dan jumlah tertentu. Penyesuaian dapat berupa persentase yang sama atau hanya kompensasi sebagian bagi kenaikan harga. Pertimbangan mengenai kalkulasi yang ditambahkan adalah cakupan dan kurun waktu penyesuaian upah.

Apapun penyesuaian yang dilakukan, argumentasi mengenai hubungan antara harga-harga dan upah akan tetap berlangsung.

3. Ukuran dalam bentuk sumbangan

Kriteria ketiga untuk menyelesaikan masalah mengenai upah mencakup penelaahan berapa banyak si pengusaha dapat membagi hasil—kemampuan untuk membayar; dan berapa banyak para pekerja dapat menyumbang, yaitu produktivitas kerja.

Kemampuan membayar dapat dianggap sebagai ukuran dari derajat kemakmuran perusahaan. Tuntutan atas kenaikan upah didasarkan atas keuntungan atau surplus yang dialami oleh perusahaan. Surplus itu mencerminkan penghasilan dari perusahaan setelah dikurangi biaya produksi, termasuk upah-upah.

Perkiraan dari kemampuan perusahaan untuk membayar dapat menyangkut suatu kajian tentang laporan keuangan perusahaan yang telah dipublikasikan. Dalam negosiasi pengupahan, bagian yang paling informatif dari laporan perusahaan adalah neraca pembayaran dan laporan keuntungan dan kerugian. Neraca pembayaran mengungkapkan aset-aset—berupa properti, rekening bank dan uang tunai, piutang; dan hutang-hutang dari perusahaan pada akhir dari tahun fiskal yang dimaksud. Rekening lainnya memperlihatkan penghasilan serta pengeluaran, laba yang diraih dan kerugian yang diderita per tahunnya. Neraca perusahaan tersebut harus diteliti selama periode bertahun-tahun. Proses ini menemukan kecenderungan tertentu dalam pengoperasian perusahaan.

Demikian pula, analisa dari kemampuan membayar tidak terbatas pada tingkat perusahaan saja tetapi juga dapat dikembangkan terhadap industri dan bahkan kepada ekonomi nasional. Bagi perusahaan yang beroperasi di pasar luar negeri, kemampuan membayar akan juga mencakup proses-proses pertukaran valuta asing.

Kriteria *produktivitas* bermula pada ide bahwa seorang pekerja yang produktif harus diberi imbalan yang lebih daripada seseorang yang tidak begitu rajin. Juga adalah merupakan fakta bahwa produktivitas yang kian meningkat juga mengarah pada kemampuan membayar yang meningkat pula dari suatu perusahaan.

Produktivitas ketenaga kerjaan secara sederhana menunjuk pada keluaran suatu perusahaan yang diukur dalam unit fisik per jam per satu orang bekerja. Hal ini adalah suatu ukuran hubungan antara volume barang-

barang yang diproduksi dengan salah satu faktor masukan dari produksi—waktu kerja.

Namun, adalah sangat sulit untuk menandakan satu faktor khusus untuk meningkatkan produktivitas dan jumlah kontribusi kerja yang tepat untuk mencapainya. Produktivitas yang meningkat dapat disebabkan oleh unsur-unsur yang lain daripada peningkatan efisiensi kerja. Hal ini mungkin dapat berupa penggunaan bahan bakar yang lebih efisien, penggunaan bahan yang lebih ekonomis, peningkatan teknis dalam permesinan, organisasi dan proses.

Bagi sebagian kalangan, indeksasi produktivitas terhadap upah telah dilakukan. Hal ini menyangkut suatu kajian yang lebih mendalam dari perubahan produktivitas dengan menentukan penyesuaian upah secara parallel. Orang lainnya belum secara langsung menghubungkan produktivitas dengan penambahan upah, namun telah menanggapi perubahan tersebut melalui bonus dan insentif.

4. Tuntutan Upah

Tuntutan upah dapat berdasarkan criteria yang telah diidentifikasi—perbandingan, standar hidup yang layak, biaya hidup, kemampuan perusahaan untuk membayar dan produktivitas tenaga kerja. Walaupun tuntutan kenaikan upah para pekerja mungkin didasari terutama atas kebutuhannya akan makanan, pakaian, perumahan, kesehatan, dan pendidikan; kemauan dari para pengusaha untuk meningkatkan tingkat pengupahan terutama tergantung dari daya saing dan profitabilitas dari perusahaannya.

Pelajaran 3 – Penentuan Upah

Penentuan upah mengasumsikan adanya beberapa faktor tertentu didalam lingkungan sekitarnya—adanya tingkat penghasilan yang berbeda, kondisi tertentu dalam pasar kerja, serta keadaan ekonomi yang berlaku dalam perusahaan, seluruh industri dan negara.

Secara umum, dalam sebuah ekonomi yang kompetitif, upah-upah ditentukan melalui kekuatan yang saling pengaruh-mempengaruhi di pasar.

Supply dan *demand* menentukan “keadaan yang berlaku” atau tingkat pengupahan dari para pekerja. Tingkat itu bisa ditentukan tinggi atau rendahnya tergantung dari jumlah para pekerja yang melamar dan yang bisa melakukan sejumlah pekerjaan yang sedang lowong.

Pasar perburuhan sehendaknya tidak dianggap terpisah dari kondisi ekonomi lainnya yang sedang berlaku. Banyak jenis pekerjaan yang berbeda yang memerlukan derajat yang bervariasi dari keterampilan, pengalaman, tanggung jawab, dan usaha fisik dan mental menghasilkan tingkat penghasilan yang berbeda didalam dan diluar perusahaan. Didalam perusahaan – struktur pengupahan internal mungkin berupa perbedaan berdasarkan kepribadian, sifat pekerjaan, kelamin; mungkin ada pula perbedaan berdasarkan keadaan pekerja yang lumpuh atau tua; perbedaan dalam produk atau bisnis yang ada; atau perbedaan berdasarkan tingkat bahaya pekerjaan. Diluar perusahaan, terdapat taraf industrial dan nasional. Struktur pengupahan eksternal mungkin memiliki perbedaan-perbedaan antar-industri, didalam industri, perkotaan, pedesaan, serikat pekerja dan non-serikat pekerja, ataupun perbedaan menurut letak geografis.

Modul I sebelumnya mendiskusikan kondisi ekonomi dari perspektif makro yang berdampak pada perundingan bersama. Dan disamping itu pula, negosiasi upah. Beberapa diantaranya menyangkut adanya ekonomi dualistik, permasalahan pengangguran, tidak dimilikinya lahan dan inflasi dinegara-negara berkembang.

Dari faktor-faktor tersebut, pelbagai cara penentuan upah dapat diberlakukan. Mereka dapat secara strategis dibagi kedalam penentuan upah berdasarkan:

1. negosiasi pengusaha-pekerja:
 - a. kesepakatan individu;
 - b. kesepakatan berunding bersama.
2. diikutsertakannya pihak ketiga dalam negosiasi upah:
 - a. arbitrase;
 - b. dewan-dewan industri;
 - c. penentuan upah minimum regional.

1. Kesepakatan Individu

Penentuan pengupahan melalui kesepakatan individu adalah sinonim dengan tawar-menawar secara pribadi. Metoda dapat berbeda tetapi ciri

khas dari perundingan jenis ini adalah bahwa pengusaha berhubungan langsung dengan pekerja prospektif atau yang sudah bekerja.

Telah menjadi suatu praktek biasa bagi pengusaha untuk mengumumkan lowongan pekerjaan yang menspesifikasikan jenis pekerjaan tersebut, jenis-jenis keterampilan yang diperlukan, dan taraf penggajian. Dalam penyusunan taraf pengupahan, pengusaha dapat mempertimbangkan kondisi-kondisi dalam pasar kerja, kemampuannya untuk membayar dan nilai dari si pekerja bagi perusahaannya. Pemberitahuan dapat diberikan kepada para pekerja lainnya didalam perusahaan dan melalui media massa. Departemen Tenaga Kerja dan beberapa organisasi swasta mungkin juga telah menerbitkan pengumuman. Pengusaha biasanya telah mempunyai kisaran pengupahan yang terspesifikasi. Si pekerja prospektif kadang-kadang telah mempunyai nilai terendah menyangkut upahnya. Upah tersebut akan diterima sekali pekerja tersebut telah mendapatkan penempatan bagi dirinya.

Kesepakatan individu mempunyai beberapa keterbatasan tertentu dalam negosiasi upah. Lebih sering terjadi bahwa pengusaha akhirnya menjadi penentu bagi para pekerja individu. Dengan bertindak sendirian, si pelamar berada dalam posisi mencari sehingga menempatkan dirinya pada suatu posisi yang kurang menguntungkan.

2. Persetujuan Berunding Bersama

Dengan kelemahan relatif dari seorang pekerja dalam perundingan secara individu, tawar-menawar mengenai upah melalui organisasi pekerja telah menjadi suatu proses yang lebih diminati.

Perundingan bersama dapat mencakup sebuah perusahaan, industri atau bahkan seluruh negara. Apapun lingkup dan cakupannya, tingkat upah yang ditentukan akan tertera dalam suatu persetujuan perundingan bersama.

Mungkin sebuah serikat pekerja hanya memiliki para pekerja didalam suatu perusahaan sebagai anggotanya. Daftar keanggotaan ini dapat berkembang kesuatu kelompok perusahaan yang meliputi keseluruhan suatu industri atau sejumlah industri yang berbeda. Organisasi pekerja dapat berupa suatu serikat pekerja lokal yang independen atau terafiliasi dengan sebuah federasi.

Berapa besarnyaapun organisasi tersebut, perundingan bersama masih memproyeksikan sebuah proses bipartite. Para pengusaha dan pekerja masih memiliki pandangan dan pendapatnya sendiri mengenai masalah-masalah pengupahan. Beberapa diantaranya mungkin berupa tingkat upah,

kualifikasi, stabilitas pembayaran dan perbedaan-perbedaan pengupahan.

3. Arbitrasi

Jika permasalahan upah tidak dapat diselesaikan oleh para pengusaha dan pekerja, intervensi pihak ketiga diperlukan dalam negosiasi tersebut. Konsiliasi, mediasi dan akhirnya arbitrase harus dipergunakan. (lihat diskusi lanjutan pada Modul V).

Seorang konsiliator, yang seringkali merupakan pejabat pemerintah, membantu pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai suatu penyelesaian damai. Jika tidak ada penyelesaian yang dicapai pada tingkat ini, maka arbitrase yang sukarela atau wajib akan digunakan dalam penentuan upah.

Pada *arbitrase sukarela*, kedua pihak setuju untuk membawa negosiasi yang buntu itu kepada seseorang atau sekelompok orang-orang yang dipilih oleh mereka bersama. Masing-masing pihak kemudian mempresentasikan argumentasinya dengan mengemukakan alasannya sendiri. Si arbitrator kemudian menyampaikan keputusannya dengan kondisi yang ia anggap adil secara sosial, sehat secara ekonomis dan atas dasar kepentingan yang terbaik dari pihak-pihak yang terlibat. Pemogokan dan penguncian pintu pabrik dapat saja terjadi jika masih belum juga ada keputusan yang dapat diterima.

Pada *arbitrase wajib*, pemerintah melakukan intervensi. Kedua pihak diharuskan oleh hukum untuk hadir dihadapan para arbitrator dan mempresentasikan argumennya. Pemogokan dan penguncian pintu pabrik akan dilarang. (Suatu diskusi yang lebih mendalam tentang hal ini muncul pada Modul V).

4. Dewan Industrial

Konvensi ILO No. 26 menyatakan bahwa:

“terciptanya mekanisme penentuan upah minimal untuk usaha dimana tidak ada persetujuan bagi pengaturan efektif dari perundingan bersama atau cara lainnya membuat tingkat upah itu luar biasa rendahnya.”

Selain dari negosiasi, beberapa negara maju telah membentuk dewan pengupahan secara terpisah bagi tiap industri atau sekelompok industri yang saling berhubungan. Keanggotaan didalam dewan ini secara normal adalah tripartit, terdiri dari perwakilan dari pengusaha dan pekerja, serta beberapa

anggota independen, dimana salah satunya adalah ketua dewan. Pemerintahlah yang mengangkat, setelah berkonsultasi dengan kelompok tersebut masing-masingnya.

Dewan kemudian mengkaji kondisi ekonomi dan perburuan dalam industri-industri tersebut dan merekomendasikan taraf pengupahan minimal. Kondisi yang bervariasi dalam industri mungkin menghasilkan upah yang berbeda.

5. Penentuan Upah Minimum Nasional

Konvensi ILO No. 131 menentukan –

“pemberlakuan suatu system pengupahan minimum yang mencakup semua kelompok penerima upah dimana kondisi pemkerjaannya sedemikian rupa sehingga pemberian upah minimum itu adalah wajar.”

Banyak negara telah mensahkan perundangan dimana pemerintah diberdayakan untuk menentukan suatu upah minimum nasional. Badan atau dewan nasional yang terdiri atas para wakil pengusaha, pekerja dan pemerintah secara periodic menelaah kembali tingkat-tingkat upah. Dewan itu mempertimbangkan biaya hidup dan kondisi ekonomi didalam rekomendasinya.

Upah minimum memberikan landasan bagi struktur pengupahan disuatu negara. Dibeberapa tempat, diadakan pembedaan antara para pekerja agraris dan non-agraris. Bagaimanapun, taraf pengupahan yang ditentukan ini merupakan tingkat terendah, maka, setiap negosiasi mengenai upah dalam suatu proses individual atau secara bersama, harus lebih tinggi dari tingkat minimum tersebut.

Pelajaran 4 –

Upah dan Ekonomi dari Perusahaan

1. Upah sebagai komponen dari biaya produksi

Dalam proses produksi suatu komoditas tertentu, perusahaan harus menanggung biaya produksi. Biaya produksi biasanya termasuk biaya masukan-masukan atau faktor-faktor produksi. Umumnya biaya produksi

meliputi pembayaran untuk lahan, tenaga kerja, modal, bahan-bahan, manajemen dan biaya-biaya eksploitasi. Kesemua factor ini adalah esensiil bagi dihasilkannya suatu produk.

Dari daftar diatas, tenaga kerja merupakan hanya salah satu unsur produksi saja, dan upah hanyalah satu komponen dari biaya tenaga kerja. Unsur-unsur lainnya dapat dikategorikan sebagai hasil sampingan. Lebih sering lagi, total biaya yang diakibatkan oleh sampingan tersebut mempengaruhi tingkat pengupahan. Memang terdapat hubungan antara upah dan penghasilan lainnya dari pekerja, dan hal ini disebabkan karena mereka semua merupakan bagian dari biaya tenaga kerja.

Biaya penciptaan lapangan pekerjaan dan pelatihan dari para pekerja juga semuanya menambah biaya tenaga kerja. Lebih sering lagi, untuk meningkatkan keterampilannya, para pekerja harus menjalani pelatihan *on the job* atau menghadiri kursus-kursus formal pada lembaga-lembaga pelatihan. Kadang-kadang, perusahaan harus menciptakan lapangan pekerjaan baru untuk dapat memenuhi kebutuhan teknologi dan perkembangan didalam industri.

Guna mencapai suatu tingkat yang wajar dalam proporsi upah terhadap biaya produksi total dan akhirnya menuju ke keuntungan bagi perusahaan, membutuhkan suatu analisa teliti terhadap data yang relevan, kondisi di dalam perusahaan, selain juga mengetahui sikap dari para pengusaha dan pekerja terhadap upah yang diterima. Upah juga merupakan topik yang kontroversial seperti keuntungan, sehingga suatu penelitian yang lebih mendalam dan kritis terhadap keadaan ekonomi perusahaan adalah relevan.

2. Upah dan Produktivitas

Produktivitas telah didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang keluar dan yang masuk. Produktivitas tenaga kerja secara khusus berarti hasil yang dikeluarkan per jam per orang.

Pada perspektif yang lebih luas, telah diterima secara umum oleh para pengusaha bahwa produktivitas para pekerja dapat ditingkatkan jika mereka diberikan insentif secara keuangan. Ini berarti bahwa para pekerja diberikan kompensasi jika produktivitas meningkat di atas suatu tingkat produktivitas tertentu. Hal ini tercermin dengan diaplikasikannya sistem insentif pengupahan.

Bagi para pekerja perempuan, isunya bukanlah hanya sistem insentif upah yang dapat meningkatkan upah. namun, tampaknya mereka

menghadapi fenomena yang lebih rumit dalam dunia kerja. Jadi, semua usaha untuk memajukan perempuan dalam bidang-bidang seperti pendidikan, kesehatan, ilmu pengetahuan dan teknologi, politik dan pembuatan keputusan, akan menghasilkan peningkatan produktivitas perempuan.

Sistem insentif pengupahan dapat secara luas dikategorikan dalam sistem insentif kelompok dan perorangan. Dari konteksnya, sistem insentif perorangan menandakan bahwa bonus pekerja perorangan didasarkan pada kinerja produktivitasnya secara individu, sedangkan sistem insentif kelompok tergantung pada kinerja kelompok.

Klasifikasi ini berarti bahwa insentif perorangan berlaku bagi pekerja yang secara individu bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu dan operasi tersebut tidak tergantung pada tahap kerja yang lain. Sudah tentu insentif kelompok berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan berkat usaha suatu kelompok.

Bonus produktivitas biasanya diadakan berdasarkan kuota produksi. kuota tersebut ditentukan dan dikalkulasi berdasarkan hasil keluar rata-rata yang dihasilkan seorang pekerja secara rata-rata pula. Pekerja dengan hasil keluar melebihi kuota yang ditentukan, berhak mendapat pembayaran suatu premi. Umumnya para pengusaha secara sepihak menentukan baik kuota maupun insentif yang akan diberikan. Pada beberapa kasus, hal ini menjadi salah satu topik yang dibahas pada saat negosiasi perundingan bersama diadakan.

3. Upah dan Evaluasi Kerja

Di dalam suatu perusahaan dimana terdapat pekerjaan-pekerjaan yang berlainan, masalah mungkin timbul dalam penentuan jumlah upah yang “tepat”, yang diberikan untuk suatu pekerjaan. Bilamana hal ini menyangkut beberapa pekerjaan, maka masalahnya menjadi lebih rumit dan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut harus dijawab:

- a. Pekerjaan mana yang harus diberi upah lebih tinggi dari yang lainnya?
- b. Bagaimana nilai relatif dari suatu pekerjaan dapat ditentukan agar dapat memberikan mereka upah yang sesuai?
- c. Dapatkah dibuat suatu metode atau teknik yang obyektif untuk “mengukur” pekerjaan sehingga dapat memuaskan pekerja dan manajemen?

Satu pemecahan yang dapat diterapkan pada masalah ini adalah mengadakan evaluasi pekerjaan. Secara sederhana, evaluasi pekerjaan merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengukur nilai relatif dari pekerjaan yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa dana yang tersedia untuk pengupahan tersebut dibagikan secara adil atas dasar jenis pelayanan yang telah diberikan.

Evaluasi pekerjaan, yang memberikan suatu cara tentang pemberian kompensasi secara sistematis berdasarkan isi dari pekerjaan tanpa memandang sifat pribadi seorang pekerja, telah semakin dianggap sebagai cara terbaik untuk memecahkan masalah diskriminasi upah. Namun, agar menjadi efektif, harus dimasukkan kriteria penilaian yang relevan dengan pekerjaan yang terutama dilakukan oleh perempuan. Untuk tujuan persamaan hak, pastikan bahwa sistem evaluasi pekerjaan bersifat “netral gender”.

Suatu program evaluasi pekerjaan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. untuk memberikan suatu catatan dari semua persyaratan pekerjaan agar perusahaan memiliki suatu dasar yang kuat untuk seleksi, penempatan dan pelatihan personilnya;
- b. untuk mengklasifikasi kembali, sebagian atau keseluruhan kelas pekerjaan dengan lingkup tingkat gaji sesuai dengan prasyarat, ketrampilan, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja;
- c. untuk membantu menghilangkan atau ketidaksetaraan;
- d. untuk memberikan suatu rencana kemajuan dan promosi didalam firma atau perusahaan tersebut;
- e. untuk memberikan suatu kerangka bagi peninjauan kembali secara periodik serta penilaian yang adil oleh manajemen atas pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja; dan
- f. untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kemungkinan sebab-sebab konflik.

Prinsip pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama berarti bahwa nilai dan jenis remunerasi tidak boleh berdasarkan jenis kelamin seorang pekerja, tetapi berdasarkan suatu evaluasi obyektif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Prinsip ini dapat dilakukan dengan beberapa langkah praktis:

- Sistem klasifikasi pekerjaan dan struktur pembayaran upah harus berdasarkan kriteria yang obyektif, terlepas daripada jenis kelamin

orang yang melakukan pekerjaan tersebut;

- Referensi apapun kepada suatu jenis kelamin (atau kelompok) khusus, harus dihapuskan dari semua kriteria remunerasi, perundingan bersama, sistem pembayaran, jadwal gaji, sistem bonus, rencana tunjangan, jaminan kesehatan dan tunjangan tambahan lainnya;
- Sistem dan struktur remunerasi apapun yang mempunyai dampak mengelompokkan para anggota suatu jenis kelamin (atau kelompok) tertentu ke dalam suatu klasifikasi pekerjaan dan tingkatan gaji, harus ditinjau kembali dan disesuaikan untuk memastikan bahwa para pekerja yang lain tidak melaksanakan pekerjaan dengan nilai yang sama dalam suatu klasifikasi pekerjaan dan tingkatan gaji yang berbeda.

Metodologi untuk menilai pekerjaan di suatu perusahaan diklasifikasi dalam metode kuantitatif dan non-kuantitatif:

- a) *Metode ranking (non-kuantitatif)* – Pekerjaan di suatu perusahaan diatur sesuai urutan kepentingan atau kompleksitasnya, dengan membandingkan semua pekerjaan secara keseluruhan. Pekerjaan yang paling penting atau paling kompleks diberikan ranking “1” dan yang berikutnya diberikan ranking “2” dan seterusnya. Pekerjaan yang paling tidak penting atau paling tidak kompleks akan diberikan ranking terakhir yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang sedang dievaluasi. Jika evaluasi dilakukan oleh beberapa penilai, maka ranking rata-rata adalah nilai akhir.
- b) *Metode klasifikasi (non-kuantitatif)* - Kelompok, tingkatan, kelas dan fungsi dibuat serta ditentukan terlebih dahulu, kemudian pekerjaan dievaluasi sesuai dengan kelas, tingkat dan kelompok yang berbeda.
- c) *Metode pembandingan faktor (kuantitatif)* – Faktor pekerjaan (seperti ketrampilan atau pengetahuan, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja) ditentukan. Kemudian masing-masing pekerjaan tersebut dibandingkan satu sama lain dengan mempertimbangkan setiap faktor dan mengikuti aturan khusus yang telah ditentukan. Ranking atau tingkat pekerjaan di bawah faktor-faktor yang berlainan tersebut diambil dan/atau dijumlahkan untuk menentukan ranking atau tingkatan keseluruhannya, sesuai aturan yang ditentukan.
- d) *Metode penilaian point (kuantitatif)* – Dibawah metode ini, serangkaian faktor dalam pekerjaan ditentukan dan diberi bobot

menurut pentingnya, sebagai dasar untuk menentukan nilai point numeriknya sepanjang skala derajatnya (biasanya 4, 5 atau 6). Pekerjaan dievaluasi menurut sistem ini atau skala penilaian. Hasilnya akan mendapatkan nilai point bagi tiap pekerjaan. Semakin banyak point yang dimiliki suatu pekerjaan, semakin tinggi nilainya.

Metode pemberian point dianggap sebagai yang paling ilmiah, paling obyektif dan paling disukai. Dengan demikian, metode tersebut adalah yang paling dapat diterima untuk evaluasi pekerjaan.

Meskipun tujuan utama dari evaluasi pekerjaan adalah untuk merasionalisasi kompensasi para pekerja, beberapa masalah dan persoalan yang terkait harus ditangani sebelum diberlakukannya program evaluasi pekerjaan. Diterimanya program tersebut oleh para pekerja yang akan terkena dampaknya, harus dipikirkan. Untuk alasan tersebut, para pihak yang akan terlibat langsung dalam proses evaluasi pekerjaan harus ditentukan. Biasanya, manajemen yang menentukan, tetapi para pekerja kadang-kadang ikut serta dalam proses tersebut. Dalam hal demikian, para pekerja harus diberitahu tentang ciri-ciri, keuntungan dan kerugian dari sistem yang akan diperkenalkan. Mereka harus mengerti bahwa pekerjaanlah yang sedang dinilai, dan bukan yang memegang pekerjaan tersebut. suatu prinsip penting dalam evaluasi pekerjaan adalah bahwa tidak boleh seorangpun yang menderita pengurangan upah sebagai akibat dari evaluasi pekerjaan.

Evaluasi pekerjaan tidak dapat menggantikan perundingan bersama. Hasil dari suatu program evaluasi pekerjaan akan berlaku sebagai kerangka acuan pada saat perundingan bersama dan membantu kedua pihak untuk mencapai suatu tingkat pembayaran upah yang dapat diterima bersama. Hal ini berlaku sebagai suatu cara praktis untuk merealisasikan prinsip "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama". Evaluasi pekerjaan memainkan fungsi yang penting dalam perekonomian perusahaan bagi suatu struktur pengupahan yang rasional, yang dapat membuat para pekerja termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka pada tingkat yang lebih efisien.

Para pengusaha dan serikat pekerja memiliki suatu tanggung jawab langsung dalam menerapkan prinsip pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Sebagai contoh, mereka harus memastikan bahwa kesepakatan bersama tidak mengandung ketentuan-ketentuan yang bertentangan dengan prinsip tersebut, dan meninjau kembali, bilamana perlu, praktek penentuan upah yang ada, untuk memastikan bahwa kriteria untuk klasifikasi dan evaluasi pekerjaan adalah bebas dari sifat berat sebelah apapun untuk jenis kelamin.

*Pelajaran 5—
Upah dan Ekonomi Nasional*

Di tingkat nasional, upah lebih sering dihubungkan dengan pendapatan nasional dan kebijakan pendapatan nasional. Selain upah, bentuk-bentuk lain penghasilan adalah sewa, bunga dan keuntungan. Sewa mencakup pembayaran atas penggunaan tanah, sedangkan bunga adalah pembayaran bagi penggunaan modal. Jumlah total dari berbagai bentuk penghasilan adalah angka pendapatan nasional. Upah adalah satu jenis penghasilan saja dan penerima upah adalah di antara banyak penyumbang bagi pendapatan total. Masalah kontroversial mengenai bagaimana pendapatan itu dapat dibagi secara wajar, masih terus berlangsung. Perundingan bersama adalah salah satu dari proses yang digunakan dalam menjawab pertanyaan mengenai pembagian kekayaan negara.

Kebijakan pendapatan mencakup kebijakan yang mempengaruhi bentuk-bentuk berlainan dari penghasilan, apakah dalam bentuk upah, sewa, keuntungan atau bunga. Diskusi mengenai kebijakan pendapatan nasional harus dimulai dengan taraf pertumbuhan pendapatan nasional dan kebutuhan untuk menjamin bahwa peningkatan umum dari pendapatan berlangsung sejalan dengan taraf tersebut. Kebijakan ini juga menyangkut penyesuaian upah dalam industri dan bidang kerja yang berlainan untuk meminimalkan ketimpangan jika tidak menghapusnya samasekali. Jadi, kebijakan pendapatan, terutama di negara-negara berkembang, terutama diundangkan untuk mencapai distribusi pendapatan yang lebih baik dan untuk mengembangkan pendapatan agar membantu mempercepat taraf perkembangan ekonomi.

Kebijakan upah hanyalah sebagian dari kebijakan pendapatan yang berlaku di suatu negara. Kebijakan pengupahan biasanya mencakup perundangan mengenai upah minimal, perundangan yang mempengaruhi pengaturan dan kondisi imbal jasa, selain juga mempengaruhi proses dengan mana upah dan imbal jasa lainnya dapat disesuaikan. Kebijakan-kebijakan tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja, yang diimbangi dengan sasaran mengembangkan peluang kerja dan mempertahankan stabilitas harga.

Para pekerja, melalui organisasinya masing-masing, dapat terlibat dalam penentuan kebijakan upah nasional. Organisasi pekerja sering mempresentasikan makalah posisi mengenai kenaikan upah dan harga.

Mereka berpartisipasi dalam forum terbuka dan perdebatan nasional, dan menyatakan pendiriannya tentang masalah pengupahan tertentu. Keterlibatan secara lebih besar dari para pekerja terbukti dari adanya dewan pengupahan nasional dan konperensi-konperensi tripartit. Seringkali, para pekerja diwakili pada badan-badan dan forum nasional demikian.

Kebijakan pendapatan secara umum dan kebijakan pengupahan secara khusus, berusaha memperbaiki tingkat penghasilan sambil berusaha mencapai tujuan pembangunan nasional.

MODUL TIGA



Teknik Perundingan Bersama

Pelajaran 1 -

Seleksi dan Komposisi Tim Perunding

Dengan berbekal pengetahuan mengenai apakah yang diinginkan anggota serikat dan apakah yang diinginkan serikat dengan perundingan bersama, maka sekarang serikat berfungsi agar membentuk sebuah tim perunding untuk melakukan perundingan.

Mengingat keuntungan dari keanggotaan serikat pekerja, maka harus dipastikan bahwa kurangnya perwakilan para pekerja perempuan harus diperbaiki. Kebijakan dari serikat pekerja sendiri tidak boleh menambah kekurangan perwakilan perempuan di antara para anggotanya.

Proses pemilihan anggota tim perunding harus berdasarkan pada kriteria berikut ini: 1.) *Kualifikasi pendidikan*; 2.) *Pengalaman dalam berunding*; 3.) *Kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan berat*; 4.) *Para pekerja perempuan harus memiliki perwakilan yang aktif dalam badan-badan tersebut di semua tingkat*. Ini harus merupakan kriteria utama bagi serikat pekerja untuk diamati bilamana sesungguhnya menginginkan perundingan bersama yang berhasil. Para pengurus serikat pekerja harus mengadopsi kriteria utama tersebut dalam memilih para anggota tim perunding, dan sebanyak mungkin harus meyakinkan para anggota untuk bersatu dan mendukung kriteria tersebut, khususnya untuk memperoleh perundingan bersama yang non-diskriminatif. Negosiasi bersama harus menembus sampai ke hak dasar, kepentingan dan kesejahteraan para anggota sebagai pekerja dari perusahaan. Oleh karenanya, bilamana seleksi diadakan melalui pemilihan, maka ketenaran anggota harus diabaikan, dan kelayakan atau kriteria yang disebutkan terdahulu harus menjadi pertimbangan utama.

Kualifikasi pendidikan pada hakekatnya tidaklah terlalu menjadi persyaratan, tetapi pendidikan harus dikaitkan dengan kemampuan untuk mengerti, menganalisa dan menafsirkan angka, data, informasi dan dokumen lain, yang akan dibutuhkan dalam negosiasi perundingan bersama.

Pengalaman negosiasi sesungguhnya harus menjadi prioritas utama karena mungkin pengusaha akan memunculkan persoalan yang lebih bersifat teknis diluar pemahaman dan pengertian langsung dari para anggota tim. Negosiator yang berpengalaman dapat mendeteksinya dengan mudah dan dapat mengambil keputusan seketika itu juga dan menghindarkan serikat melakukan kesalahan besar yang bisa merusak kesejahteraan anggotanya. Contohnya, majikan akan mengangkat persoalan tentang evaluasi pekerjaan, dan bahwa kenaikan upah hanya akan diberikan setelah majikan menyelesaikan evaluasi pekerjaan. Dalam persoalan khusus ini, juru runding serikat yang berpengalaman dapat segera membuat keputusan, setelah berkonsultasi dengan panel serikat mengenai keuntungan dan kerugian evaluasi pekerjaan, apakah akan menerima atau menolak usulan tandingan dari majikan. Para juru runding yang berpengalaman dari serikat pekerja harus mampu mengenali faktor-faktor pekerjaan yang akan dievaluasi. Mereka harus memastikan bahwa faktor-faktor tersebut bersifat netral jender.

Negosiasi perundingan bersama adalah sebuah drama kemanusiaan bagi ke dua pihak yang terlibat. Masing-masing mencoba untuk meyakinkan posisi mereka kepada yang lainnya melalui persuasi yang didukung oleh fakta dan angka, dan kadang-kadang harus dengan sifat keras kepala. Dalam drama kemanusiaan ini emosi diperlihatkan melalui intensitas yang bermacam-macam. Oleh karena itu anggota tim perunding harus memiliki kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan emosi yang meluap-luap. Bila anggota tim perunding tidak dapat tenang dalam menghadapi cacimakan, kata-kata kasar, dan penghinaan dari pengusaha, maka serikat pekerja akan kehilangan efektifitasnya dan para anggotanya tentu akan menderita. Namun, bila para anggota dipilih berdasarkan kriteria yang tersebut diatas, maka serikat dan anggota dapat mengharapkan bahwa mereka akan mendapatkan sesuatu dari negosiasi perundingan tersebut.

Pelajaran 2 –

Tugas dan Tanggung Jawab Tim Perunding

Adalah suatu kehormatan yang nyata dan langka ketika seseorang dipilih

menjadi anggota tim perunding serikat pekerja. Dia telah memperoleh pengakuan atas kemampuan, kejujuran dan ketulusannya. Sekali para anggota menaruh kepercayaan kepada orang yang dipilih, maka sudah menjadi jaminan bahwa seluruh anggota telah memberikan kepercayaan dan keyakinan penuh kepada yang bersangkutan.

Setelah tim perunding serikat pekerja dibentuk, anggotanya harus memilih ketua dan sekretaris. Mereka harus mentaati peraturan permainan. Ketua harus diberi kekuatan dan kekuasaan penuh untuk menjaga sikap yang pantas bagi anggota panel. Ketua harus mempunyai kontrol penuh terhadap segala pernyataan dari para anggota tim. Dia harus menjadi pembicara yang mewakili tim. Semua jawaban, pertanyaan dan klarifikasi lainnya harus pertama-tama dialamatkan kepadanya dan disetujui atau diterima oleh ketua tim perunding sebelum meneruskannya kepada anggota. Peraturannya harus keras dan dipatuhi, untuk menghindari keadaan memalukan, kerusuhan dan kebingungan selama masa perundingan. Seorang sekretaris harus menjadi pengurus yang dapat merekam dan menyimpam seluruh rekaman, material dan hal lain yang berkaitan dengan perundingan.

Tim perunding harus memelihara kontak dengan para anggota dan harus siap sedia kapan saja untuk menjawab pertanyaan yang mungkin muncul sehubungan dengan perundingan perjanjian kerja bersama. Dalam persiapan proposal serikat pekerja, tim perunding pertama-tama harus memiliki pengetahuan mengenai kebutuhan dan persoalan para anggota. Seperti telah disebutkan sebelumnya, bila terdapat banyak kebutuhan dan masalah dari para anggota, tim perunding harus mengadakan rapat anggota agar mereka dapat mengungkapkan kebutuhan mereka. Bagaimanapun, bila rapat tidak dapat terlaksana, maka beberapa pengurus yang bekerja pada departemennya masing-masing atau seksi dalam perusahaan (contohnya karyawan biasa, individu yang dirugikan, dll) harus diundang dalam rapat yang bertujuan untuk menerima informasi tentang kebutuhan dan persoalan anggota serikat. Setelah mendapatkan seluruh informasi ini, tim perunding harus menyatukan, menganalisis dan menafsirkan; menyusun prioritas dan menentukan jumlah rata-rata dalam proposal bila itu berurusan dengan upah dan tunjangan sosial lainnya. Tim perunding juga mempunyai tugas untuk mengidentifikasi bidang lain yang pada dasarnya penting tidak hanya bagi anggota tapi juga bagi serikat seperti misalnya, jaminan serikat.

Selain mengumpulkan informasi, data dan kebutuhan lain dan persoalan anggota, tim perunding harus mencari dan mengumpulkan data

tentang kondisi umum dari bisnis perusahaan, produktifitas pekerja, keuntungan perusahaan, indeks harga konsumen, profil upah industri dan profil upah masyarakat. Setelah itu harus mengumpulkan analisis dan penafsirannya.

Seluruh data, informasi dan bahan-bahan lain yang berhubungan harus dijelaskan kepada anggota secara jujur, khususnya mengenai kondisi keuangan majikan. Alasannya adalah untuk menjelaskan kepada anggota tentang kemungkinan keuntungan dan konsekwensi atau implikasi dari proposal. Hal ini juga untuk memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpikir, merasionalisasikan ide atau pertanyaan mengenai data yang dikumpulkan oleh tim. Pendeknya, untuk memberikan kesempatan kepada anggota agar dapat berpartisipasi dalam mempertimbangkan isu yang memperkuat serikat dan semangat perjuangan para anggota.

Bila proposal serikat sudah siap, tim perunding harus memenuhi seluruh dasar pembenaran bagi setiap proposal, mengantisipasi proposal tandingan dari majikan; dan harus sudah membuat argumen tandingan dan proposal tandingan yang kuat. Dengan kata lain, segala kemungkinan pergerakan majikan telah diteliti dengan mikroskop.

Pada poin ini, sangatlah penting bagi serikat untuk mengajukan proposal dalam bentuk rancangan kontrak yang ditulis dalam bahasa yang jelas dan sederhana. Kata-kata yang bermakna ganda atau kata-kata yang dapat ditafsirkan secara berbeda harus dihindari. Alasannya jelas; proposal tersebut adalah untuk menyatakan arah yang diinginkan serikat dan untuk semampu mungkin membatasi majikan agar tidak memberikan usulan tandingan yang tidak diperlukan oleh anggota. Walaupun majikan tidak dilarang untuk mengusulkan topik tandingan lainnya, namun pengalaman membuktikan bahwa bila serikat mengajukan proposal di dalam bentuk kontrak, majikan akan menanggapi dengan membuat proposal tandingan berdasarkan pada proposal asli serikat pekerja. Apabila ada selisih, biasanya hanya sedikit.

1. Penelitian untuk Perundingan Bersama

Sumber informasi

Sangat sedikit serikat lokal di negara-negara berkembang yang memiliki departemen riset sendiri. Pada kebanyakan kasus, serikat pekerja di negara tersebut bergantung kepada pusat serikat buruh nasional dalam menjalankan penelitian mereka.

Pekerjaan departemen riset tergantung kepada keperluan serikat. Serikat pekerja yang besar dapat membantu departemen riset yaitu menyediakan seluruh data dan informasi yang dibutuhkan serikat sehubungan dengan industri untuk kepentingan aktifitas negosiasi yang normal. Mereka dapat menggunakan jasa pusat nasional.

Kadang-kadang serikat pekerja melakukan hubungan dengan organisasi-organisasi akademis dan penelitian untuk melakukan penelitian tentang isu-isu perempuan yang penting, seperti perawatan anak, hak bersalin dan perubahan pensiun.

Departemen penelitian serikat harus mampu mengumpulkan informasi mengenai upah dan kondisi kerja, mempelajari perjanjian kerja bersama dan masalah arbitrase, dan menganalisa perundang-undangan yang berlaku, yang mempengaruhi tenaga kerja dan perusahaan.

Mengumpulkan informasi dan atau statistik yang ada tentang perempuan di tempat kerja dan di sektor (misalnya berapa banyak perempuan berada dalam kategori pekerjaan yang berbeda, berapa perbedaan dalam pembayaran upah antara laki-laki dan perempuan) sangat direkomendasi.

Sangatlah disarankan bagi serikat untuk menyimpan catatan-catatan lepas mengenai perundingan yang terbaru atau *file-file* terpisah di dalam komputer (disket atau CD) mengenai negosiasi yang sudah dirinci.

Catatan-catatan atau *file* komputer harus memuat:

1. Sumber material (kemana harus mencari informasi) termasuk alamat *website* yang berguna;
2. Data upah di dalam industri dan masyarakat;
3. Penelitian tentang keuntungan sampingan;
4. Penyelesaian kontrak penting dan pola-pola dalam membuat perjanjian didalam industri dan masyarakat;
5. Permasalahan yang timbul selama kontrak;
6. Sejarah perundingan antara serikat dengan perusahaan;
7. Proposal tandingan dari perusahaan;
8. Penjelasan penuh/dasar pembenaran/argumentasi yang mendukung proposal serikat pekerja;
9. Analisa tentang angkatan kerja, yang dikumpulkan tidak menurut jender.

Dibawah ini adalah daftar dari beberapa sumber informasi penting yang biasanya disimpan di dalam *file* departemen riset.

A. Referensi pustaka dari buku dan dokumen

1. Dokumen resmi. Serikat pekerja harus mengacu pada rangkaian dokumen resmi yang berlaku dan selalu berhubungan dengan percetakan pemerintah untuk mendapatkan informasi tentang dokumen apa yang tersedia. Sumber yang paling penting adalah laporan dari Menteri Tenaga Kerja, secara periodik atau tahunan, data statistik dan buletin tentang populasi, produksi, harga, lapangan pekerjaan, dan gaji. Demikian juga, buku-buku atau cetakan tentang hukum serikat pekerja, peraturan pekerjaan dan registrasi, arbitrase dan perpajakan. Terbitan dari Menteri Keuangan, Perdagangan dan Industri juga dapat membantu.
2. Dokumen antar-pemerintah. Laporan kerja dari PBB, Bank Dunia, Bank Pembangunan Asia (ADB) dan Organisasi Buruh Internasional (ILO), mungkin berurusan dengan hal-hal yang berhubungan dengan negara atau industri yang menjadi kepentingan serikat pekerja.
3. Dokumen dan Buku lain yang relevan. Salah satu yang berguna adalah buku-buku dan dokumen yang berhubungan dengan industri dimana serikat memiliki hak hukumnya. Risalah perusahaan dan pernyataan keuangan tahunan, pedoman investor, koran dan buku selebaran juga bisa menjadi referensi yang baik. Penyelidikan industrial yang disiapkan oleh Asosiasi Perdagangan, organisasi penelitian non-pemerintah, dan biro pemerintah juga harus dikumpulkan.

B. Majalah dan Koran (kliping) dan lainnya

1. Umum. Serikat harus berlangganan koran lokal yang paling penting dan majalah, dan membuat kliping artikel.
2. Serikat pekerja juga harus berlangganan jurnal bisnis lokal, jika ada, dan terbitan-terbitan dari asosiasi dan perdagangan besar.
3. Perburuhan. Serikat pekerja lokal harus menjadi anggota *mailing list* majalah keluaran berbagai serikat pekerja dinegaranya. Terbitan-terbitan ini dapat disimpan dan digunakan sebagai informasi, atau sebagai *file* kliping. Publikasi lain mengenai data-data yang diperlukan serikat pekerja lokal adalah selebaran-selebaran dan

terbitan yang serupa dari para pekerja, kementerian perdagangan, industri dan keuangan.

4. Berkas salinan yang diambil dari internet yang masih bersangkutan dengan kepentingan serikat pekerja.

Memasukkan isu-isu jender tertentu ke dalam perjanjian-perjanjian juga dipromosi oleh berbagai sumber lain, termasuk para perempuan pengusaha, perempuan politikus, LSM yang mengurus isu-isu perempuan, dsb. Berdasarkan informasi yang diberikan, maka serikat pekerja menarik perhatian para anggotanya terhadap isu-isu tersebut, merumuskan garis pedomannya sendiri, dan memasukkannya ke dalam negosiasi dengan para pengusaha.

Akses ke internet bisa sangat berguna untuk mendapatkan informasi terkini yang mungkin saja dibutuhkan oleh serikat, khususnya dalam perjanjian perundingan bersama.

Pelajaran 3 – Pengumpulan Data

Serikat pekerja harus meninjau kembali pengalaman para pekerja yang bekerja dibawah perjanjian perundingan bersama saat ini untuk menentukan bidang-bidang yang menimbulkan masalah sehingga bisa melakukan perubahan di dalamnya. Penelitian oleh karenanya juga harus dilakukan pada kasus keluhan-keluhan dan arbitrase untuk menentukan apakah perubahan kontrak diperlukan sebagai hasil dari keputusan arbitrase yang tidak menguntungkan atau keluhan yang tidak diselesaikan dengan baik.

Meskipun perundingan tidak seharusnya berhenti pada diskusi keuangan, namun sebaiknya serikat pekerja mempunyai gambaran ideal mengenai kondisi keuangan perusahaan dan sadar akan kecenderungan penjualan, keuntungan dan indikator lain.

Data upah perusahaan, bila tersedia untuk serikat pekerja, dapat menyediakan informasi yang banyak. Pemeriksaan teliti mengenai struktur gaji internal perusahaan sendiri akan menerangkan kemana anggota serikat akan bergerak dan kemana perusahaan ingin bergerak. Penting juga untuk mengungkapkan ketidakadilan pada struktur gaji, jika memang ada. Perbandingan upah yang paling umum digunakan adalah sistem external, termasuk, al:

- Level upah diluar perusahaan, dan
- Level pendapatan upah yang dicapai sebuah daerah atau industri atau serikat pekerja lain.

Perbandingan sering dilakukan dengan firma yang ada di daerah sekitar, atau dengan firma lain di dalam sebuah industri tanpa melihat daerah, pabrik lain dari perusahaan yang sama, tarip dari industri saingan, dan nilai-nilai berdasarkan jender.

Pelajaran 4 – Penafsiran dan Analisis Data

1. Biaya Hidup yang Meningkatkan

Peningkatan terus menerus harga konsumen merupakan fenomena dunia yang mungkin tidak menentu. Harga-harga naik karena inflasi yang sangat mempengaruhi kekuatan daya beli upah.

Pada banyak negara, data statistik dari inflasi diukur oleh Index Harga Konsumen (IHK) bulanan, seperti telah disebutkan pada pelajaran sebelumnya. Sangat penting bagi setiap serikat/peneliti untuk mengerti IHK, dan siap untuk menjelaskannya kepada anggota, dan mampu menentukan pengaruh setiap perubahan tersebut pada nilai upah yang sudah ditetapkan.

Nilai sebenarnya dari upah terletak pada barang apa saja yang dapat mereka beli. Pada umumnya, nilai upah adalah jumlah yang diketahui pada saat kontrak diperundingkan dan struktur gaji diterbitkan. biaya hidup – harga barang yang dibeli pekerja semakin melonjak tinggi sedikit demi sedikit. Tidak lama kemudian, upah yang diperoleh pekerja tidak lagi mencukupi untuk hidup yang layak.

IHK, biasanya terbit bulanan, dimuat dalam bentuk statistik yang bisa dilihat dipasar oleh pekerja dan ibu rumah tangga. Karena beberapa perjanjian kerja bersama di negara berkembang mempunyai *klausul berjalan*, berkejaran dengan inflasi – dan mencoba untuk memproyeksikan kondisi masa depan, maka IHK merupakan bagian yang sangat penting dalam proses.

2. Isu-isu lain

Identifikasi dan prioritaskan kebutuhan para pekerja – ini biasanya akan memerlukan penentuan biaya dari suatu keuntungan khusus. Bila dapat

diperlihatkan kepada seorang pengusaha bahwa suatu keuntungan khusus tidak memakan biaya (atau tidak banyak), atau bahwa hal tersebut dapat membawa keuntungan yang nyata dalam hal berkurangnya ketidakhadiran (absen) dan produktivitas lebih tinggi, maka pengusaha akan lebih mungkin untuk setuju. Dalam saat ekonomi yang sulit, daripada dalam hal kenaikan upah, serikat pekerja dapat lebih berhasil dalam negosiasi untuk tidak ada upah, tunjangan persamaan biaya rendah, seperti pengaturan kerja yang lebih fleksibel untuk pekerja perempuan atau cuti bersalin, yang hanya berpengaruh pada persentase pekerja yang kecil, sambil memperlihatkan suatu sikap yang progresif, baik oleh manajemen maupun serikat pekerja. Keuntungan bagi para pengusaha harus dijelaskan, tidak hanya dalam hal keuangan, tetapi juga sehubungan dengan hal-hal seperti rekrutmen staf, berkurangnya pergantian staf, berkurangnya ketidakhadiran (absen), dsb.

Pelajaran 5 – Persoalan Politik dalam Perjanjian Kerja Bersama

Permasalahan dalam perjanjian perundingan bersama biasanya terbagi dua: a.) *non-ekonomi atau persoalan politik*; dan, b.) *Persoalan ekonomi*. Pengertian umum persoalan non-ekonomi adalah ketentuan mengenai hak-hak pekerja, hak-hak pengusaha; prosedur sanksi dan prosedur pengurangan; dan konsultasi serta partisipasi serikat di bidang ini dan di sektor lain.

Lebih khusus, berikut ini adalah isu-isu non-ekonomi :

1. Bidang cakupan dari Unit Perundingan

Dalam setiap perusahaan produktif, seseorang harus siap dengan bermacam-macam kategori atau klasifikasi pekerja. Ada yang diklasifikasikan sebagai manajemen teratas, manajemen menengah, dan pengawas, dan pekerja biasa. Manajemen teratas biasanya mencakup ketua Dewan, presiden, wakil presiden, manajer umum dan wakil presiden lain dan juga asisten wakil presiden dari perusahaan. Manajemen menengah dan pengawas adalah manajer departemen, baik dalam pelaksanaan, keuangan, administrasi atau produksi dan pemeliharaan. Pada beberapa negara kategori karyawan seperti ini tidak boleh masuk kedalam unit perundingan (seperti

di Filipina). Pekerja biasa juga diklasifikasikan sebagai pekerja dengan kemampuan tinggi, kemampuan menengah, dan tidak berkemampuan. Perjanjian kerja mereka mungkin kerja tetap, harian, sementara, masa percobaan, atau upah borongan. Pekerja mungkin dibayar harian, mingguan, tengah-bulanan atau bulanan.

Petugas dari serikat pekerja atau tim perunding harus memutuskan kemudian kategori yang manakah bagi pekerja biasa yang harus dimasukkan kedalam unit atau cakupan perundingan, khususnya bagi organisasi serikat pekerja yang baru terbentuk harus memilih siapa yang akan dipercayakan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama yang pertama. Hal ini harus dipelajari secara hati-hati termasuk keuntungan dan kerugian dari kategori untuk pekerja ini, apakah harus dimasukkan atau tidak dimasukkan di dalam unit perundingan.

2. Pengakuan Serikat Pekerja

Serikat pekerja harus diakui sebagai agen perundingan satu-satunya dan eksklusif atau sebagai perwakilan pekerja atau karyawan di dalam unit perundingan, di dalam sebuah perusahaan atau industri. Dasar pemikirannya adalah untuk memberikan peluang lebih besar kepada serikat dalam merencanakan program administrasinya, mengorganisir, melaksanakan dan memberikan pelatihan kepada anggota dengan campur tangan yang sedikit dari pengusaha atau serikat pekerja lain.

3. Pengaturan Jaminan Serikat

Terdapat bermacam-macam variasi pengaturan jaminan serikat, antara lain: 1.) Kerja tertutup; 2.) Kerja Serikat; 3.) Pemeliharaan keanggotaan; dan 4.) Kerja agen.

Kerja tertutup adalah bentuk tertinggi dari pengaturan jaminan serikat, karena bentuk tersebut memberi kekuasaan dan kontrol serikat yang lebih besar terhadap pelamar yang ingin bergabung ke dalam lingkungan kerja di perusahaan atau industri. Pengusaha, jika menerima pengaturan kerja tertutup, akan kehilangan hak manajemen atau prerogatif, yaitu hak untuk menerima karyawan. Hal ini dikarenakan sebelum pelamar dapat diterima oleh majikan, pertama-tama dia harus diserahkan kepada serikat dan dia harus menjadi anggota serikat sebagai syarat bekerja di perusahaan. Serikat pekerja memiliki hak prerogatif untuk menerima atau menolak lamaran

calon pekerja tersebut. Bagaimanapun, pengaturan kerja-tertutup ini mempunyai masalah yang dapat menimbulkan kesalah pahaman antara pekerja–perusahaan. Contohnya, calon pekerja mendaftarkan keanggotaannya dengan serikat yang bersangkutan, tapi kemudian serikat menolaknya karena dianggap gagal memenuhi syarat-syarat yang diberlakukan oleh serikat, atau, pelamar tersebut dianggap mengeluarkan pernyataan yang bersifat fitnah kepada serikat pekerja sehingga lamaran ditolak. Pada sisi lain, pengusaha juga mempunyai kepentingan untuk menerima lamaran calon pekerja tersebut karena pengalaman dan kemampuannya sangat dibutuhkan perusahaan. Penolakan serikat pekerja dan kepentingan pengusaha menciptakan atmosfir kesalahpahaman, dan dari sanalah muncul ketegangan hubungan pekerja-perusahaan.

Pengaturan *Kerja Serikat* adalah modifikasi dari pengaturan kerja-tertutup. Hak prerogatif pengusaha untuk menerima pekerja tetap ia miliki. Dia dapat menerima pekerja kapan saja dia mau. Bedanya adalah, bahwa pekerja baru, setelah bekerja selama beberapa bulan sesuai dengan persetujuan serikat dan pengusaha, misalnya 90 hari, dia harus menjadi anggota serikat sebagai syarat untuk melanjutkan pekerjaan.

Pemeliharaan keanggotaan adalah bentuk lain dari pengaturan jaminan serikat dimana pada pelaksanaannya memerintahkan anggota unit perundingan yang juga adalah anggota serikat untuk meneruskan keanggotaannya selama masa berlangsungnya perjanjian kerja bersama. Jika tidak mampu mempertahankannya, akan mengakibatkan tindakan disipliner, tidak hanya berupa skorsing tetapi termasuk juga pemutusan hubungan kerja perusahaan dan keanggotaan serikat.

Pengaturan *kerja agen* adalah tipe yang paling lemah dari seluruh pengaturan jaminan serikat. Hal ini terpaksa dilakukan serikat dimana kelompok minoritas sudah bergabung dengan serikat pekerja lain, setelah pemilihan sertifikat. Tipe ini dibentuk berdasarkan filosofi “Tak seorangpun boleh memperkaya diri diatas penderitaan orang lain”. Oleh karena itu pekerja minoritas yang menjadi anggota serikat pekerja lain harus menyumbang iuran atau sumbangan untuk kegiatan khusus dalam jumlah yang sama dengan anggota lainnya, bila mereka menerima keuntungan dari perjanjian kerja bersama antara serikat yang dikontrak dengan perusahaan. Jumlah yang dikumpulkan dari non-anggota diserahkan untuk “honor agen”. Pengaturan kerja agen adalah sebuah jalan untuk mengisi kekosongan yang diambil oleh serikat kontrakan dalam rangka untuk melindungi hak-hak dan kepentingan serikat dan anggotanya.

4. Pemanggilan Satu Persatu

Setiap organisasi tidak dapat berjalan dengan semestinya tanpa dana. Dana adalah kehidupan atau nyawa organisasi. Tanpa dana, organisasi akan mati dengan sendirinya. Organisasi akan hancur sebelum memulai operasinya.

Serikat pekerja tidaklah berbeda dengan organisasi lain, yaitu sebuah asosiasi pekerja. Serikat mempunyai tujuan dan sasaran untuk dicapai; mempunyai rencana dan program kerja untuk kesejahteraan anggota dan tanggungan mereka. Untuk menjalankan sasaran, tujuan program kerja sangatlah membutuhkan dana. Oleh karena itu, dana sangatlah diperlukan oleh serikat pekerja seperti darah bagi manusia.

Terdapat dua jenis ide dalam pengumpulan dana serikat; yaitu pertama, dengan cara pemanggilan satu persatu (*check-off*), bila disetujui oleh serikat dan pengusaha untuk mengambil iuran serikat dan sumbangan khusus lain dari gaji anggota yang dipotong dan mengirimkannya kepada bendaharawan serikat pada waktu yang ditentukan sesuai dengan perjanjian perundingan bersama. Tentunya, surat kuasa dari setiap orang harus diserahkan kemudian kepada pengusaha sebelum pemotongan dilakukan. Cara kedua adalah, iuran serikat dan sumbangan khusus lain yang dibayarkan secara langsung dari anggota kepada bendaharawan serikat atau perwakilan yang sah dari serikat pekerja.

Kedua jenis ide ini mempunyai keuntungan dan kerugian. Kita bisa melihat bahwa di dalam cara pertama (*check-off*), mungkin saja pengurus serikat kurang memiliki kontrak atau hubungan dengan anggotanya. Birokrasi mungkin saja terjadi disini. Pendeknya, anggota bisa saja diasingkan dari serikat. Bagaimanapun, hal ini dapat dihindari bila organisasi pekerja telah menggunakan sistem dimana para pengurusnya, dan anggota tim perunding membuka garis komunikasi sehingga anggota memiliki akses langsung ke serikat pekerja dan para pengurusnya.

Pada cara kedua, yaitu pembayaran iuran dan dana khusus lain secara langsung dan sukarela oleh anggota serikat, kita dapat mengukur kekuatan serikat. Yaitu, jika semua anggota serikat tanpa harus diberi peringatan, ancaman, teguran atau bujukan, tapi dengan sukarela pergi ke kantor serikat dan membayar kewajibannya. Metode ini sudah pasti yang paling ideal. Tapi apakah ini benar sekarang? Dapatkah anda membangun serikat yang kuat tanpa mengetahui lebih jauh keadaan keuangan serikat? Dapatkah anda melaksanakan program kerja untuk keuntungan serikat, pengurus,

dan anggota? Metode-metode atau pendekatan ini harus dianalisis secara hati-hati dan harus mengevaluasi kekuatan dan kelemahannya.

5. *Keselamatan Kerja*

Keselamatan kerja adalah perhatian awal dari para pekerja. Tanpa keselamatan kerja, eksistensi serikat pekerja mudah menguap. Pengurus dan karyawan serikat tidak dapat merencanakan, mendesain dan melaksanakan program kerja serikat, jika eksistensinya sangat rentan. Kapan saja, dengan atau tanpa sepengetahuan mereka, anggotanya dapat kehilangan kepedulian dan akhirnya enggan atau malah mengundurkan diri dari serikat. Oleh karenanya, pertimbangan utama dari serikat pekerja melalui pengurus dan perwakilannya pertama-tama adalah untuk memperjuangkan keselamatan kerja bagi anggotanya.

Mengenai jaminan kerja, serikat harus berusaha keras menjaga para anggotanya dari serangan kekerasan yang tidak semestinya. Para anggota serikat tidak boleh dijatuhi tindakan disipliner tanpa alasan yang tepat. Alasan yang tepat harus diuraikan se jelasnya, dinyatakan se jelasnya, dan disetujui bersama berdasarkan syarat-syarat yang tegas. Serikat harus memahami bahwa segala ketentuan yang tidak jelas atau bermakna ganda dan mengandung penafisiran berbeda-beda tidak boleh dimuat dalam Perjanjian Perundingan Bersama, kitab undang-undang ketertiban serta peraturan dan prosedur lainnya dari pengusaha atau perusahaan. Dengan kata lain, serikat melalui pengurus dan karyawannya harus sepenuhnya melindungi pekerjaan para anggotanya jika mereka ingin mempertahankan hak mereka untuk jangka waktu lama.

Penting bahwa ada suatu kebijakan yang jelas tentang non-diskriminasi untuk alasan yang berkaitan dengan kehamilan dan bahwa ada langkah-langkah untuk melindungi perempuan hamil.

6. *Senioritas*

Para pengurus serikat buruh dan anggota Tim perunding harus waspada dengan persoalan senioritas dalam hal promosi jabatan, pemberhentian, penambahan ataupun pengurangan tenaga kerja yang mungkin digunakan pengusaha sebagai taktik untuk keuntungan perusahaannya sendiri. Prinsip yang harus diikuti oleh pengurus serikat dan anggota Tim perunding harus “masuk terakhir - keluar pertama”. Artinya bahwa dalam hal penambahan,

pemberhentian atau pengurangan jabatan, maka pekerja terbaru, meskipun dia seorang anggota serikat, harus menjadi pihak pertama yang kena dampaknya.

Memperlakukan para pekerja paruh waktu secara berlebihan atau suatu kebijakan “masuk terakhir – keluar pertama” dapat bersifat diskriminatif, dimana sebagian besar pekerja dalam kategori ini adalah perempuan. Seleksi untuk penugasan kembali atau pelatihan kembali yang dibuat atas dasar ini dapat diskriminatif untuk alasan yang sama. Perundingan dapat digunakan untuk menegosiasi skema yang paling tidak diskriminatif untuk tindakan berlebihan.

Prinsip lain yang harus menjadi pertimbangan oleh serikat adalah prinsip bahwa para pekerja yang sudah lama bekerja untuk pengusaha harus diberikan kesempatan lebih dulu dibandingkan pekerja lainnya dalam mendapatkan promosi dan pelatihan yang disediakan untuk memperkaya kecakapan, kemampuan atau kepandaian mereka; dan serikat pekerja harus berjuang untuk hak para pekerja perempuan, yaitu bahwa tidak akan ada interupsi dalam senioritas selama cuti.

7. Non-diskriminasi

Harus menjadi prinsip pengurus serikat pekerja dan anggota Tim perunding untuk membenci dan melawan diskriminasi yang mungkin berusaha digunakan oleh pengusaha untuk melawan anggota serikat. Diskriminasi mungkin berada dalam bentuk aktivitas serikat atau keanggotaan serikat, didalam pekerjaan, promosi, pelatihan atau jabatan. Bentuk lain diskriminasi bisa berupa diskriminasi ras, kewarganegaraan, suku, agama atau garis politik. Syarat “klausul non-diskriminatif” ini harus dinyatakan secara tegas didalam perjanjian perundingan bersama. Kegagalan dipihak pengurus serikat pekerja dan anggota Tim perunding akan mengakibatkan kehancuran dan kerusakan berat bagi serikat dan menimbulkan rasa ketidakpuasan para anggotanya, dan akhirnya, jika tidak segera diperbaiki tepat pada waktunya, bisa berdampak pada perpecahan atau pengunduran diri secara sukarela.

8. Papan Pengumuman Serikat

Pengurus serikat pekerja dan anggota tim perunding tidak boleh melupakan papan pengumuman serikat sebagai salah satu proposal mereka,

karena pengurus serikat dari waktu ke waktu harus menerbitkan pengumuman-pengumuman penting yang harus disebarluaskan kepada para anggotanya. Tempat yang paling menyolok mata untuk menyebarkan informasi adalah di tempat kerja perusahaan dan sangat mudah dicapai oleh anggota serikat. Tentu saja pengurus serikat dapat menempelkan pengumuman penting di ruang serikat, tapi tidak semua anggota, seperti misalnya mereka yang bekerja pada shift malam, sempat membaca informasi mengenai perkembangan yang terjadi. Pastikan bahwa isu-isu dan masalah-masalah para pekerja perempuan ditempatkan pada papan pengumuman tersebut.

9. Hak atau Prerogatif Manajemen

Didalam sistem perusahaan bebas, pengusaha mendapatkan hak atau prerogatif dalam menjalankan perusahaan bisnis mereka sendiri. Banyak orang mengatakan bahwa “hak dan prerogatif manajemen melekat didalam pelaksanaan bisnis perusahaan berorientasi laba”. Beberapa diantaranya adalah: hak untuk mendisiplinkan pekerja yang dianggap gagal menjalankan standar atau peraturan yang dibuat oleh pengusaha, termasuk skorsing, penurunan pangkat, mutasi atau bahkan pemberhentian dari pekerjaan, hak untuk mempromosikan pekerja baik dalam hal upah maupun jabatan dan hak untuk mengatur ketenagakerjaan. Tapi hak atau prerogatif ini tidak benar-benar bersifat mutlak. Dalam melaksanakan bisnis, mereka harus tunduk pada hukum, peraturan dan ketentuan yang dibuat oleh pemerintah, seperti misalnya syarat registrasi, usaha untuk mendapatkan ijin yang diperlukan di dalam kota atau kotamadya tempat pemilik perusahaan ingin membuka bisnisnya, ijin pajak internal, registasi perusahaan dan para pekerjanya berikut sistem jaminan sosial, komisi kesehatan, komisi ganti-rugi pekerja dll.

Majikan juga disyaratkan untuk menjalankan dan mengikuti dengan serius hukum-hukum standar ketenagakerjaan, hukum-hukum kesehatan dan keamanan kerja, perundang-undangan sosial dan hukum pengaturan hubungan pekerja-perusahaan. Pendeknya, tidak ada satupun yang berupa hak atau prerogatif mutlak dari perusahaan, tapi selalu dibatasi oleh hukum negara dan perjanjian bersama lainnya yang dibuat oleh pengusaha dengan organisasi lain, seperti serikat dan bentuk organisasi pekerja lainnya. Bagaimanapun juga, pengusaha mungkin akan berusaha keras melakukan tindakan yang melawan pekerja tanpa melalui proses negosiasi atau campur

tangan serikat. Tapi bidang ini harus dinyatakan se jelasnya melalui peraturan-peraturan dan ketentuan atau kebijakan perusahaan.

10. Prosedur Keluhan

Prosedur ini adalah mesin administratif antara manajemen-manajemen yang dipakai untuk menyelidiki dan akhirnya menyelesaikan persoalan sehari-hari atau keluhan para pekerja dan perselisihan antara serikat dengan pemilik perusahaan tanpa melalui pemogokan atau penutupan pabrik.

Keluhan yang disampaikan mungkin akan sehubungan dengan perselisihan, ketidakpuasan atau ketidaksetujuan antara pekerja atau serikat dengan perusahaan sehubungan dengan arti, penafsiran dan penerapan segala macam syarat dan peraturan dalam perjanjian bersama, undang-undang ketatatertiban, atau peraturan perusahaan dan ketentuan lainnya.

Pengurus serikat dan anggota tim perunding harus mengetahui berbagai macam keluhan yang berbeda-beda. Beberapa serikat mengangkat sistem pelayanan kerja dimana pekerja yang dirugikan atau pengusaha pertamanya harus melaporkan keluhan dan jika keluhan tersebut bermanfaat, maka sebagai langkah pertama, keluhan tersebut didiskusikan bersama dengan pengawas dan pekerja yang dirugikan. Jika gagal mencapai solusi damai, maka keluhan naik kelangkah berikutnya, biasanya ditangani oleh Komite Keluhan (terdiri dari dewan direksi dan pengurus eksekutif serikat) Komite Keluhan harus membicarakan pokok permasalahan dengan Manajer Departemen atau Manajer Hubungan Industri. Jika gagal mencapai solusi pada waktu yang telah ditentukan, maka keluhan dinaikkan ke Presiden Serikat. Presiden Serikat membahas keluhan dengan Manajer Umum, Pemimpin atau Presiden Korporasi. Jika gagal mendapatkan solusi damai, keluhan bisa diserahkan kepada perantara konsiliasi atau juru pisah. Setiap bentuk perjanjian atau keputusan yang dihasilkan selama proses konsiliasi, mediasi atau arbitrase harus dianggap sebagai keputusan akhir dan tidak bisa diperkarakan lagi.

11. Klausul tidak boleh -mogok, tidak boleh -menutup pabrik

Klausul ini harus dipelajari dengan teliti dan hati-hati oleh pengurus serikat dan anggota tim perunding karena klausul ini penuh dengan muatan implikasi dan konsekuensi tidak hanya bagi serikat dan pengurusnya tapi

juga bagi para anggota dan orang-orang yang menjadi tanggungan serikat, belum lagi dampak yang menimpa pengusaha pada kasus pemogokan.

Pengurus serikat dan anggota tim perunding harus memegang erat hukum pemogokan dan penutupan pabrik di negara masing-masing. Implikasi dan konsekuensi bagi serikat, pengurus, anggota dan tanggungan harus benar-benar dianalisa sejelas mungkin. Lebih jauh lagi, doktrin yang berbeda-beda sehubungan dengan isu pemogokan dan penutupan pabrik, harus dipahami betul oleh setiap pengurus serikat dan anggota tim perunding karena doktrin ini merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan hubungan pekerja-perusahaan.

Para pengurus serikat dan tim perunding harus mengetahui bidang mana yang dianggap bisa diselesaikan lewat mogok, seperti misalnya praktek-prekatek ketenagakerjaan yang tidak adil yang biasanya selalu dilakukan oleh pengusaha. Mereka harus tahu bagaimana cara memetakan dan menganalisa bidang-bidang ini dan jangan sampai mereka ditangkap tanpa pemahaman, karena jika tidak setuju dengan pelarangan mogok dan penutupan pabrik tanpa mengetahui positif dan negatifnya, akan berdampak sangat merugikan dan merusak serikat dan anggotanya.

Pengusaha akan selalu memberikan kontra-usulan atau mengajukan klausul tidak boleh mogok dan menutup pabrik, karena mereka lebih mementingkan stabilitas perusahaan. Sebanyak mungkin mereka tidak akan membolehkan segala bentuk gangguan atau kekacauan dalam pelaksanaan perusahaan. Mogok dianggap kontra-produktif dan akan menghasilkan kerugian. Terlalu tinggi harga yang harus dibayar sebagai dampak pemogokan, kecuali tentu saja perusahaan memang benar-benar bangkrut.

12. Tenggang Waktu dan Masa Berlaku Kontrak

Beberapa negara mempunyai hukum yang menetapkan tenggang waktu kontrak perjanjian perundingan bersama. Beberapa negara secara terbuka membolehkan serikat dan pengusaha untuk menentukan sendiri tenggang waktu perjanjian perundingan bersama. Di Filipina, Kitab Undang-undang Perburuhan menerapkan perjanjian perundingan bersama bertenggang waktu tiga tahun yaitu sama dengan tenggang waktu kepengurusan serikat. Alasan dibalik penetapan periode masa berlakunya perjanjian perundingan bersama, yang sama dengan tenggang waktu pengurus serikat, adalah agar administrasi bisa berjalan terus dan lancar. Pengalaman masa lalu mengajarkan bahwa begitu pengurus baru dipilih maka akan muncul

perbedaan penafsiran dari mereka mengenai perjanjian perundingan bersama. Akibatnya, keberlangsungan dan kelancaran administrasi perjanjian perundingan bersama terganggu dan berubah, meningkatkan konflik pekerja-perusahaan atau kesalahpahaman.

Masa berlaku perjanjian perundingan bersama ada bermacam-macam. Terdapat perjanjian perundingan bersama yang mempunyai tanggal tertentu bagi masa berlakunya perjanjian. Terdapat perjanjian lain dimana masa berlaku bagi beberapa ketentuan berbeda dengan ketentuan lainnya, seperti contohnya masa berlaku kenaikan upah dan persoalan lain yang terpisah dan berbeda dari ketentuan lain didalam perjanjian perundingan bersama.

Pengurus serikat dan anggota tim perunding harus mendasarkan diri pada suara keputusan setelah berkonsultasi dengan para anggota mengenai langkah apa yang harus diambil. Tidak ada jawaban yang jelas dan tegas atau aturan yang bisa diikuti. Terdapat berbagai macam faktor yang harus dipertimbangkan, yaitu, temperamen pengusaha, situasi bisnis dan keuntungan perusahaan, teknologi, dan temperamen para anggota serikat, dll.

13. Penerapan Otomatis Terhadap Perjanjian Perundingan Bersama Sebelumnya

Pengurus serikat dan tim perunding harus menyadari kenyataan bahwa setiap negosiasi perjanjian perundingan bersama, akan berlangsung selama berbulan-bulan atau bahkan bertahun-tahun sampai akhirnya menghasilkan perjanjian perundingan bersama yang baru, atau memperbaharui perjanjian perundingan bersama yang sudah ada dengan sedikit perbaikan atau tidak sama sekali. Dengan latar belakang informasi ini, maka pengurus serikat dan anggota tim perunding harus memutuskan lebih jauh apakah mereka harus menetapkan penerapan otomatis terhadap perjanjian perundingan bersama sebelumnya, atau tidak. Tapi sebelum mengambil sikap, keuntungan dan kerugian harus dipelajari secara hati-hati.

Pembaharuan atau penerapan otomatis perjanjian perundingan bersama sebelumnya, mengandung arti bahwa sambil menunggu proses negosiasi menghasilkan perjanjian perundingan bersama versi baru, maka perjanjian perundingan bersama versi lama harus secara otomatis diterapkan dan harus mengikat kedua pihak. Ketentuan ini mungkin saja malah merugikan serikat dan anggotanya karena mungkin terdapat ketentuan didalam perjanjian perundingan bersama versi lama yang mengganggu atau merusak jaminan

keamanan pada masa jabatan anggota serikat, seperti contohnya, didalam promosi, pemberhentian, penambahan dan pengurangan, atau menghambat langkah pengusaha dalam memperkenalkan alat-alat penyelamatan kerja yang mungkin akan diterapkan sambil menunggu lahirnya pembaharuan perjanjian.

Pelajaran 6 – Isu-isu ekonomi

Seperti yang telah dikatakan diatas, isu-isu ekonomi ditujukan kepada isu-isu nilai moneter. Isu ini mencakup upah dan keuntungan sampingan bagi pekerja dan biaya produksi (atau pengeluaran) yang dibebankan kepada pengusaha. Sifat dasar isu ekonomi juga mengarahkan kedua pihak untuk memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan. Perhatian serikat adalah tertuju pada perlindungan hak-hak pekerja, kepentingan dan kesejahteraan mereka. Pengusaha oleh karenanya mempertaruhkan kelangsungan hidup perusahaannya, produktifitas pekerja dan persaingan produk di pasar.

Tetapi, usulan untuk perundingan bersama tidak boleh sama tinggi dengan harapan yang sebenarnya ingin dicapai, jika serikat menyadari keberadaan, kelangsungan hidup dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi tuntutan mereka. Demikian juga, pengusaha tidak akan menuduh pengurus serikat dan tim perunding sebagai perunding yang ‘tidak bertanggung jawab’ dan ‘tidak dewasa’ jika perusahaan atau pengusaha merasa yakin dengan alasan yang masuk akal dari usulan serikat.

Tetapi untuk menentukan alasan yang masuk akal dari usulan serikat tersebut dibutuhkan ketepatan waktu, uang, dan usaha yang dalam. Pekerjaan ini membosankan dan sulit karena pengurus serikat dan tim perunding harus memobilisasi seluruh anggota tim atau staf peneliti untuk mengumpulkan data, informasi dan dokumen lainnya yang dibutuhkan dalam persiapan usulan. Lebih jauh lagi, materi-materi ini harus dipelajari dan dianalisa dengan sangat hati-hati: keuntungan dan kerugian, kelebihan dan kekurangan argumentasi yang akan disampaikan dan kontra-argumen yang mungkin akan diterima dari pengusaha, harus digambarkan secara tepat dan membuatnya menjadi bening jelas didalam pikiran para pengurus serikat dan tim perunding. Hanya setelah melalui pertimbangan dan analisa yang hati-hati, maka pengurus serikat dan tim negsiator mampu

menyampaikan usulan yang kemungkinan besar dapat diterima oleh pengusaha.

Pengurus serikat dan tim perunding bisa mengajukan segala persoalan ekonomi yang akan berdampak menguntungkan bagi para anggotanya. Mereka bahkan dapat mengajukan semua hal yang memungkinkan. Tapi bagaimanapun, pengajuan usulan merupakan sesuatu hal, dan mendapatkan persetujuan dari pengusaha adalah persoalan lain.

Anggota serikat berkepentingan dengan “rejeke ekonomi” yang akan didapat oleh serikat melalui negosiasi bersama. Pengurus serikat dan tim perunding harus menempatkan ‘rejeke ekonomi’ sebagai prinsip yang mengarahkan dalam menilai kebutuhan dan persoalan serikat, dan didalam negosiasi dengan pengusaha. Jika gagal dalam menjalankan dan mengikuti prinsip ini mungkin akan menciptakan persoalan di dalam serikat dan seluruh anggota. Akan terjadi kekacauan dan kebingungan; para anggota akan merasa tidak puas.

Apakah isu ekonomi ini? Terdapat banyak isu ekonomi sebanyak jumlah anggota serikat. Setiap anggota mungkin mengajukan sesuatu sesuai dengan kebutuhan dan persoalan yang mereka rasakan. Beberapa isu ekonomi ini adalah: upah, jam kerja, lembur harian, hari libur khusus dan hari libur nasional. Premi selama hari libur khusus dan nasional, cuti sakit dan cuti liburan yang dibayar, perawatan rumah sakit, cuti maternity dan paternity, upah kerja malam yang berbeda, bonus yang mungkin terdiri dari kategori, a.l. : produksi, peringatan hari ulang tahun, pertengahan tahun, upah bulan ketigabelas, dll. Seluruh isu ekonomi ini berdampak bagi kedua pihak. Bagi pekerja, jika pengusaha memenuhi salah satu atau seluruh isu ekonomi diatas akan membantu meningkatkan kondisi sosial-ekonomi anggota, khususnya standar kehidupan mereka. Isu ini akan membantu melindungi mereka dari akibat kenaikan harga komoditi pokok karena inflasi atau stagflasi. Pekerja dapat membeli barang dan jasa lebih banyak di pasar, menyekolahkan anak-anak mereka, meningkatkan perbaikan fisik tempat tinggal mereka, dll. Bagi pengusaha atau perusahaan, produksi barang dan jasa akan meningkat karena pekerja puas dan senang. Jika produksi meningkat, dengan beranggapan bahwa faktor lain tidak berubah, maka akan menghasilkan keuntungan kedalam peti simpanan pengusaha yang pasti akan meningkat juga. Pekerja oleh karenanya mampu menanam kembali persentase keuntungan sampai jumlah tertentu untuk keperluan ekspansi yang dapat menghasilkan peluang kerja produktif.

Mari kita membahas berbagai *usulan ekonomi*, yaitu:

1. Upah

Pengurus serikat buruh dan anggota tim perunding harus memahami nilai penting upah karena itu merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan ekonomi dan sosial setiap komunitas. Pekerja dan anggota serikat dan keluarga mereka bergantung hampir seluruhnya pada upah agar mereka mampu membeli makanan, pakaian dan seluruh kebutuhan hidup utama.

Serikat pekerja harus mempertimbangkan konsep pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, dan bukan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama. Pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama merupakan konsep yang melihat ke depan. Prinsip pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama dimaksudkan untuk mencakup bukan hanya kasus-kasus dimana laki-laki dan perempuan melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, tetapi juga situasi yang lebih umum dimana mereka melakukan pekerjaan yang berbeda. Jadi, konsep tersebut mengemukakan tentang penilaian yang kurang terhadap pekerjaan-pekerjaan yang terutama dilakukan oleh perempuan dan, secara khusus, dengan membandingkan pekerjaan-pekerjaan tersebut dalam hal persyaratan aktualnya, dengan pekerjaan-pekerjaan yang terutama dilakukan oleh laki-laki.

Terdapat berbagai macam istilah digunakan secara luas dalam membahas masalah upah. Pengurus serikat dan tim perunding harus mampu membedakan istilah-istilah ini. Istilah tersebut a.l : upah uang, upah sesungguhnya dan biaya tenaga kerja. Upah uang adalah pembayaran secara tunai yang diterima pekerja atas kerja mereka. Upah sebenarnya adalah jumlah barang dan jasa yang dapat dibeli oleh uang di pasar. Biaya tenaga kerja adalah upah uang yang dibayarkan oleh majikan atau perusahaan kepada stafnya, bersamaan dengan pembayaran lain dalam mempekerjakan pekerja, dan menjadi bagian dari total biaya produksi.

Perbedaan lain pada upah adalah antara upah-kontrak dan upah-borongan dan metode pembayaran lainnya dimana upah dihubungkan dengan hasil kerja, sehingga pekerja mendapatkan insentif untuk menaikkan produksi mereka. Pekerja dengan upah-kontrak dibayar dengan upah tertentu untuk pekerjaan pada waktu yang ditentukan, misalnya per jam, hari, minggu atau bulan. Jika upah-borongan adalah menjadi dasar, maka pekerja dibayar dengan upah tertentu untuk menyelesaikan sejumlah

pekerjaan yang sudah ditentukan, contohnya, membersihkan sejumlah galah rotan dalam industri mebel rotan, membuat 1000 peti kayu untuk minuman ringan atau industri minuman lainnya, dll. Bidang lain yang harus menjadi jelas bagi pengurus serikat dan tim perunding adalah perbedaan tarip upah pekerjaan. Tarip upah pekerja contohnya – 1000 unit moneter (u.m) per-bulan, tapi jika pekerja itu hanya bekerja selama tiga minggu dan sisa minggu lainnya dia tidak bekerja, maka dia hanya akan mendapatkan 750 u.m. Begitu juga jika yang bersangkutan pada waktu tertentu tidak bekerja, katakan satu hari dalam tiap minggu, dan bekerja pada satu hari minggu atau pada hari libur nasional, maka ia akan mendapat upah tambahan dan penghasilannya akan menjadi lebih dari tarip pekerjaan bulanan yang normal yaitu 1000 m.u. Jika upah-borongan atau metode intensif lainnya digunakan, taripnya mungkin 10,00 u.m untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan, contohnya satu peti untuk minuman ringan, tetapi penghasilan seorang pekerja yang mampu membuat tiga peti dalam sehari akan mendapatkan 30,00 u.m.

Pengurus serikat dan tim perunding juga harus memahami pemikiran pengusaha sehubungan dengan upah. Pengusaha memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam melihat upah. Sebagai tambahan dari upah adalah biaya bahan mentah, energi, dan biaya lain dalam pembuatan produk mereka dan menghubungkan total biaya tersebut kepada harga jual produknya. Jika biaya tenaga kerja mencapai proporsi lebih besar dalam total biaya, maka tarip upah akan dipengaruhi secara langsung oleh perubahan harga jual produk. Contohnya, pekerja di perkebunan gula atau kantor pusatnya, tarip upah mereka dipengaruhi oleh naik dan jatuhnya harga gula di pasar dunia. Pada sisi lain, didalam industri dimana biaya tenaga kerja hanya mencapai proporsi lebih kecil dalam total biaya, maka upah cenderung tidak terlalu dipengaruhi secara langsung oleh perubahan harga jual produk.

Dalam menyusun proposal upah, pengurus serikat dan tim perunding harus mengumpulkan informasi penting, dokumen atau data dan menganalisa semuanya dengan sangat hati-hati termasuk mengukur sampai sejauh mana informasi itu dapat diterapkan dan digunakan oleh serikat dan anggotanya. Mereka harus memasukkan informasi, data atau dokumen, berikut ini: 1) profil upah industri; 2) profil upah komunitas; 3) indeks harga konsumen (CPI); 4) laporan keuangan pengusaha; dan 5) kondisi bisnis umum.

Profil upah industri akan betul-betul memberikan informasi kepada pengurus serikat dan tim perunding mengenai level upah dari berbagai firma

atau perusahaan yang termasuk dalam industri serupa. Dengan membandingkan upah pekerja di berbagai perusahaan atau firma di dalam industri yang sejenis, maka pengurus serikat dan tim perunding dapat dengan mudah menentukan apakah pengusaha mereka adalah *pace-setter* (memberi upah tinggi) atau paling rendah dalam pembayaran upah kepada pekerjanya. Jika kesimpulan menunjukkan bahwa pengusaha adalah *pace-setter* maka usulan untuk upah lebih tinggi tidak perlu dipaksakan, tapi lebih baik mengajukan isu ekonomi lain yang diharapkan bisa diberikan sebagai keuntungan tambahan. Bagaimanapun juga, jika analisa data menunjukkan bahwa pengusaha bukan *pace-setter* tapi termasuk kepada level tengah atau terendah, maka data-data akan mendukung atau memperkuat posisi serikat dalam mengajukan upah lebih tinggi.

Profil upah komunitas adalah informasi atau bidang penting lainnya yang harus dianalisa. Karena informasi ini akan memberikan gambaran level upah komunitas sebuah industri dibandingkan dengan industri lain sebelum seseorang mampu membuat kesimpulan atau penemuan yang pasti. Jika serikat kekurangan ahli analisa data, maka serikat tidak boleh ragu untuk mempekerjakan penasehat ahli atau konsultan untuk menafsirkan dan menganalisa, termasuk persiapan tabel dan grafik yang akan dibutuhkan dalam negosiasi nyata atau dalam menyajikan argumen dan kontra-argumen. Seseorang dapat membuat asumsi pendahuluan yaitu bahwa jika upah komunitas lebih tinggi, maka terdapat penjamuran bisnis baru disekitarnya karena orang-orang mempunyai uang lebih untuk membeli barang dan jasa yang artinya menunjukkan pertumbuhan ekonomi didalam komunitas.

Bidang lain untuk dipertimbangkan adalah *indeks harga konsumen (CPI)*. Apakah indeks harga konsumen? Itu adalah sebuah indikator fluktuasi harga konsumen atas barang dan jasa didalam periode waktu yang tersedia. Suatu tahun tertentu dipertimbangkan sebagai titik referensi atau tahun dasar. Tahun dasar berarti sama dengan 100% atau 1,00 u.m sebagai dasar. Setiap kenaikan harga konsumen atas barang dan jasa pada tahun tertentu dibandingkan dengan tahun dasar jarang direfleksikan dalam persentase. Contohnya, 1990 dipilih sebagai tahun dasar, tahun tersebut diberi nilai sama dengan 100% yang mewakili juga 1,00 u.m. Dengan kata lain, jika anda mempunyai 1,00 u.m pada tahun 1990, maka pada tahun berikutnya tidak lagi senilai 1,00 u.m karena indeks mengalami kenaikan sebesar misalnya 14%. unit moneter dan oleh karenanya hanya dapat membeli barang dan jasa konsumen seharga 0,86 u.m. Tim perunding setelah mengetahui indeks harga konsumen dan efeknya pada daya beli sesuai upah

anggotanya, dapat menyusun usulan upah yang akan merefleksikan nilai kekuatan pembelian atau perbaikan nilai yang hilang.

Laporan keuangan pengusaha sangat penting dalam menyusun usulan upah. Data-data ini harus dikumpulkan dan ditafsirkan dengan tepat sebelum menyusun usulan upah. Hal ini dikarenakan laporan keuangan pengusaha akan memberikan sebuah ide kepada tim perunding mengenai kondisi keuangan atau kemampuan pengusaha untuk membayar atau memenuhi usulan upah yang diajukan oleh serikat. Namun, bagaimanapun juga, laporan keuangan sulit untuk dikumpulkan, biasanya hanya bisa diperoleh melalui penafsiran dan analisa. Dengan demikian seseorang harus mempunyai pengetahuan akuntansi dengan pengalaman lama sebelum ia mampu membuat kesimpulan atau penemuan pasti. Jika serikat kekurangan ahli untuk menganalisa data, maka serikat tidak boleh ragu untuk mempekerjakan penasehat ahli atau konsultan untuk melakukan pekerjaan penafsiran dan analisa, termasuk persiapan tabel dan grafik yang akan dibutuhkan dalam proses negosiasi yang akan datang atau dalam menyajikan argumen dan kontra-argumen.

Kondisi bisnis umum harus dijabarkan karena mengindikasikan keseluruhan kondisi bisnis didalam negara. Tidaklah bijaksana untuk mengajukan kenaikan upah jika setelah menjabarkan kondisi bisnis umum, ternyata hasil penemuan menyatakan adanya kemerosotan ekonomi. Dengan kata lain, kondisi bisnis umum benar-benar buruk. Pada satu sisi pengusaha akan terpengaruh, khususnya jika berhubungan dengan produk ekspor. Pengurus serikat dan tim perunding harus mengetahui kapan harus mengajukan kenaikan upah. Penentuan waktu sangat penting dan tidak boleh lepas dari pikiran tim perunding.

Setelah mengumpulkan, menafsirkan dan menganalisa seluruh informasi, data dan materi yang relevan, pengurus serikat dan tim perunding harus menentukan jenis usulan yang akan dikirimkan ke pengusaha sesuai dengan pertimbangan dan penelitian yang cermat, dan dengan kemungkinan diterima atau disetujui. Mereka harus menentukan apakah harus mengangkat hal-hal sbb: 1) kenaikan upah yang berlaku untuk semua orang; atau 2) kenaikan upah yang dibagi dalam kelas-kelas. Mereka juga harus memutuskan jika menggunakan tipe kenaikan upah seperti tersebut diatas, apakah harus menggunakan jumlah persentase atau jumlah tetap. Jika menggunakan jumlah persentase, maka berapa persen naiknya? atau jika menggunakan jumlah tetap, berapa rupiah jumlah sesungguhnya (menerapkan jumlah quantum secara pasti). Selain itu siapa pekerja yang

dikatakan sebagai tidak terlatih, semi terlatih atau terlatih? seluruh hal ini harus dijelaskan terlebih dahulu.

Hal lain adalah garis dasar usulan upah. Harus diingat bahwa usulan upah yang dikirim ke pengusaha bukan hasil final tetapi hanya sebagai acuan pembahasan selama negosiasi. Jangan mengatakan kepada pengusaha bahwa proposal asli tersebut merupakan proposal final, hal ini salah sepenuhnya. Tidak akan terjadi negosiasi lebih jauh, jika proposal yang diberikan adalah tawaran final, karena akan mengandung tuntutan final. Jika pengurus serikat dan tim perunding mengambil ide tersebut maka tidak akan ada ruang untuk negosiasi, karena pengusaha tidak akan bersedia bernegosiasi. Pengusaha akan memanggil atau mencap pengurus serikat dan tim perunding sebagai “tidak bertanggung jawab” dan “tidak dewasa” dalam bernegosiasi.

Masa berlaku dan durasi usulan upah adalah bidang lain yang harus dirundingkan dan harus disetujui atau didukung oleh anggota umum. Masa berlaku mungkin berlaku surut atau mungkin tidak. Jika berlaku surut, maka tanggal, bulan dan tahun yang ditentukan harus dirinci atau dinyatakan secara jelas. Akan menjadi kesalahan besar atau kesalahan yang tidak dapat diampuni jika pengurus serikat dan tim perunding setuju dengan pengusaha dalam hal tanggal, bulan dan tahun masa berlaku atau berlaku surut sebuah kenaikan upah, tetapi untuk alasan tertentu atau lainnya hal ini diabaikan didalam salinan akhir yang ditandatangani sebagaimana mestinya dan sebagai kesepakatan bersama yang dihasilkan.

Terdapat bermacam-macam bentuk durasi kenaikan upah. Beberapa perjanjian bersama menyediakan durasi yang berbeda-beda: tahunan, setiap 18 bulan, atau durasi langsung, yaitu dari tanggal mulai masa berlaku sampai waktu akhir perjanjian bersama. Biasanya ketika kenaikan upah hanya baik untuk satu atau dua tahun, terdapat klausul pembukaan-kembali upah dalam perjanjian perundingan bersama. Pengurus serikat dan tim perunding harus sangat hati-hati agar tidak melakukan persetujuan dengan pengusaha dalam hal kontra-usulan semacam ini tanpa mengetahui keuntungan dan kerugiannya. Akan menjadi kesalahan yang mahal harganya jika serikat menyetujui peraturan semacam ini. Pendeknya, pengurus serikat dan tim perunding harus mengetahui jumlah total yang dilibatkan dalam kontra-usulan dari pengusaha, dan kemungkinan dampaknya pada kekuatan pembelian upah anggotanya, mengantisipasi kemungkinan kenaikan harga barang khususnya komoditas primer.

Bidang lain yang harus diantisipasi adalah “perjanjian borongan” yang

biasanya ditawarkan oleh pengusaha sebagai kontra-usulan terhadap usulan serikat. Tapi apakah “perjanjian borongan”? Merupakan jumlah total yang menjadi kontra-usulan dari pengusaha sebagai sebuah paket kepada usulan serikat. Contohnya, jumlah total usulan serikat adalah 30 juta rupiah dalam 3 tahun kontrak, pengusaha mungkin akan mengajukan kontra-usulan perjanjian borongan sebesar 15 juta rupiah. Pertimbangan mengenai berapa rupiah untuk kenaikan upah dan berapa rupiah untuk berbagai keuntungan sampingan lain diserahkan kepada keputusan pengurus serikat dan tim perunding.

Perjanjian borongan harus dipelajari secara hati-hati oleh pengurus serikat dan tim perunding karena mungkin akan mengandung konsekuensi pada usulan aslinya. Perjanjian borongan ini juga harus dibahas dan disetujui oleh anggota umum atau jika memungkinkan mengadakan pertemuan anggota, dan meminta persetujuan dewan direktur serikat.

Terdapat berbagai macam dasar pembenaran bagi kenaikan upah. antara lain: 1) keuntungan cukup tinggi untuk memungkinkan kenaikan tanpa harus membahayakan investasi; 2) nilai upah telah diturunkan oleh kenaikan indeks harga konsumen; 3) produktivitas jam kerja per orang yang pada pokoknya meningkatkan perusahaan tapi pekerjanya masih mengalami tarip lebih murah; 4) Perusahaan harus membantu mengembangkan pasar lokal dengan cara meningkatkan kekuatan pembelian lokal; 5) standar kehidupan populasi lokal perlu untuk ditingkatkan; 6) upah lebih tinggi akan berdampak pada kekuatan kerja yang lebih stabil dan memuaskan.

2. Kompensasi lembur dan premi

Kompensasi premi dibayarkan kepada pekerja yang bekerja selama libur nasional atau libur khusus. Merupakan hukuman yang diberikan kepada pengusaha karena perlengkapan manajemen bisnis yang tidak efisien, atau mensyaratkan pekerja untuk bekerja melebihi jadwal normal dalam rangka untuk memenuhi tuntutan produksi tambahan. Juga diterapkan untuk melawan pengusaha yang mengharuskan pekerjanya bekerja pada 8 jam pertama liburan nasional dan khusus. Kesepakatan bersama dapat digunakan untuk menjamin bahwa laki-laki dan perempuan diberikan kompensasi untuk pekerjaan yang dilakukan selama hari libur khusus dan umum dan mempunyai akses yang sama ke pekerjaan sukarela. Jumlahnya bervariasi tergantung dari hukum yang berlaku dinegara tersebut dan perjanjian kerja bersama yang berlaku. Di beberapa negara, upah premi

didaftarkan dalam peraturan sebesar 130% dari tarif upah yang berlaku; beberapa negara bahkan memberikan lebih. Juga, terdapat perjanjian perundingan bersama yang menyediakan upah premi lebih tinggi sebagai insentif bagi pekerja yang bekerja diluar jam kerja biasanya. Secara umum upah premi lebih tinggi dari pada kompensasi lembur.

Kompensasi lembur berbeda dari kompensasi premi karena kompensasi premi hanya diterapkan selama hari libur nasional dan khusus, dan untuk delapan jam pertama kerja. Sementara, kompensasi lembur hanya diterapkan setelah delapan jam kerja pada hari-hari biasa, libur nasional dan khusus. Tarif upah lembur selama hari-hari biasa berbeda dengan tarif pada hari libur nasional dan khusus. Beberapa negara ditetapkan oleh ketentuan kompensasi upah sebesar 125% selama hari kerja biasa, beberapa negara lain lebih tinggi. Selama hari libur nasional dan khusus, kompensasi lembur lebih tinggi sekitar 5% dibandingkan hari biasa, yaitu, jika pada hari biasa 125%, maka pada hari libur nasional dan khusus akan menjadi 130%. Dalam beberapa kasus, kemampuan perempuan untuk bekerja lembur adalah terbatas, yang disebabkan oleh tanggung jawab keluarga mereka atau larangan kerja malam bagi perempuan. Serikat pekerja dapat bernegosiasi untuk menghilangkan pembatasan-pembatasan tersebut atau untuk melindungi kepentingan para anggota perempuan dengan suatu cara lain.

3. Upah kerja malam yang berbeda

Terdapat perusahaan yang beroperasi selama 24 jam dan oleh karenanya memiliki jadwal kerja bergiliran. Biasanya jadwal kerja dimulai pada pk. 7:00 pagi sampai 16:00 sore, untuk *shift* pertama; pk. 16:00 sore sampai pk. 00:00 tengah malam, untuk *shift* kedua; dan dari pk.00:00 sampai 07:00 pag hari untuk *shift* ketiga (kadang menjadi *shift* bermasalah). Nampak jelas, pada *shift* pertama para pekerja tidak mendapat upah kerja malam. Hanya pekerja pada *shift* kedua dan ketiga yang mendapatkan upah malam. Jumlahnya tergantung pada peraturan yang berlaku di setiap negara. Terdapat negara dimana hukum ketenagakerjaannya menetapkan 10% upah malam bagi pekerja yang bekerja dari jam 10 malam sampai jam 6 pagi. Hal ini benar untuk kasus Filipina. Tapi, upah malam ini kecil dan setiap jumlah tambahan harus sesuai dengan perjanjian kerja bersama. Pengurus serikat dan tim perunding dapat menawar upah malam yang lebih tinggi dari 10%, khususnya bagi pekerja yang bekerja dari jam 12 tengah malam sampai jam 8 pagi.

Sikap perempuan dan masyarakat terhadap kerja malam dipengaruhi oleh konteks kebudayaan, ekonomi dan nasional, dan sikap tersebut sedang berubah. Pandangan terhadap pelarangan kerja malam bagi perempuan dalam konteks promosi persamaan hak adalah bervariasi. Di satu sisi, penghapusan pembatasan perempuan untuk bekerja malam tampaknya merupakan suatu cara untuk mengurangi diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja, karena membuka lebih banyak peluang kerja bagi mereka, sering dengan tingkat upah yang lebih tinggi daripada tingkat upah siang hari. Suatu pandangan alternatif adalah bahwa perlindungan khusus bagi perempuan dalam keadaan tertentu adalah perlu untuk menghindarkan mereka dari kondisi kerja yang sangat sulit dan untuk melindungi peranan reproduksi mereka.

Dalam beberapa situasi mungkin terjadi bahwa perempuan yang bekerja di malam hari tidak sama aman dengan para rekan laki-laki mereka yang bepergian ke dan dari tempat kerja, dan bahwa perempuan yang bekerja di malam hari akan mempunyai hari kerja yang terlalu panjang karena mereka mungkin juga memikul beban rumah tangga selama siang hari, kadang-kadang juga sehubungan dengan pekerjaan lain yang dibayar.

Menyediakan jasa pelayanan seperti pengangkutan, keamanan, perawatan anak, dsb., akan lebih memudahkan perempuan untuk bekerja di malam hari. Libur istirahat, pembayaran atau bonus khusus, waktu pengangkutan, dsb., dapat juga dinegosiasi. Bilamana konteks nasional tidak menguntungkan bagi kerja malam untuk perempuan, maka serikat pekerja harus melakukan negosiasi untuk melindungi para pekerja perempuan.

4. Cuti dengan upah

Cuti dengan upah merupakan pembayaran atau keuntungan yang dinikmati oleh para pekerja sebagai tambahan dari pengusaha pada biaya tenaga kerja. Biaya ini merupakan biaya yang ditanggung pengusaha tidak secara langsung berhubungan dengan kerja ketika tidak ada kerja tertentu yang harus dilakukan. Upah ini adalah: cuti liburan keluar kota, maternity, dan paternity, dan cuti sakit yang dibayar termasuk biaya rumah sakit. Keuntungan sampingan ini mungkin disediakan oleh pengusaha sebagai inisiatifnya sendiri atau melalui perjanjian kerja bersama. Jika disediakan secara sukarela oleh pengusaha, mungkin karena pengusaha percaya bahwa cuti ini akan lebih menjaga niat baik yang lebih besar dan efisiensi dari para pekerja dan untuk meminimalisir pergolakan tenaga kerja.

5. Cuti Pendidikan Serikat

Kekuatan serikat tidak hanya diukur melalui keuangan atau dana serikat. Dana sangat penting dalam rangka untuk menjalankan program aktifitas yang telah dibuat demi keuntungan serikat, pengurus, anggota dan tanggungan mereka. Tapi bagaimanapun juga, pendidikan adalah lebih penting. Jika anggota serikat dan pengurusnya mampu memberi penerangan dan mempunyai pengetahuan luas dalam hal hak dan kewajiban, posisi keuangan perusahaan, target produksi dan tujuan akhirnya, dll., maka mereka akan memperkuat serikat dan produktivitas anggotanya. Oleh karenanya, pengurus serikat dan tim perunding tidak boleh lupa untuk memasukkan didalam usulan mereka cuti pendidikan serikat dengan tetap mendapat upah. Jumlah hari tergantung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh tim perunding atau tim peneliti.

Cuti pendidikan mungkin bertujuan untuk menghadiri seminar atau konferensi yang disponsori oleh serikat pekerja, baik lokal, regional, atau internasional. Mungkin disponsori oleh kedua pihak, yaitu pekerja dan manajemen seperti misalnya seminar hubungan pekerja-perusahaan, atau seminar produktifitas manajemen-manajemen, dll. Subyek atau topik seminar mungkin menyentuh persoalan: undang-undang ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, jaminan sosial, undang-undang konsumen dan koperasi kredit, prosedur, struktur dan administrasi, kesepakatan bersama, dan undang-undang ketertatertiban.

Perhatian harus diberikan untuk memastikan bahwa perempuan mempunyai akses ke cuti tersebut, termasuk mereka yang bekerja paruh waktu. Perempuan juga harus memiliki akses ke pelatihan kejuruan, dan secara khusus ke pelatihan yang berkaitan dengan perubahan teknologi maju. Pelatihan harus digunakan sebagai suatu sarana untuk memperbaiki keadaan berat sebelah dalam hirarki kerja.

6. Cuti untuk keadaan darurat

Pengurus serikat dan tim perunding memasukkan cuti keadaan darurat sebagai salah satu usulan. Pengurus harus mempunyai ide lengkap didalam firma atau perusahaan mereka mengenai sejumlah pekerja atau anggota serikat yang mengambil cuti keadaan darurat, dan alasan atau pembenaran untuk cuti semacam itu. Informasi semacam ini penting agar pengurus serikat dan tim perunding mampu berargumentasi dengan tepat dengan perwakilan

perundingan perusahaan. Tidak ada data pasti yang bisa dipakai sebagai acuan pada saat berargumentasi dengan majikan.

Cuti keadaan darurat mungkin berlaku dengan pembayaran atau tanpa pembayaran tergantung pada penerapan individu dan usaha pembenaran mereka. Namun demikian hampir semua perjanjian kerja bersama mengizinkan cuti keadaan darurat dengan pembayaran, tetapi dibebankan pada cuti libur keluar kota dari si pekerja atau anggota serikat yang mengambil cuti keadaan darurat tersebut. Pengurus serikat dan tim perunding menggunakan kebijakan mereka sendiri atau menggunakan hasil keputusan bersama yang selalu dibuat berdasarkan atas kesejahteraan anggotanya dan menyeimbangkannya dengan kebutuhan atau operasi perusahaan.

7. Istirahat dengan upah

Pemeliharaan hubungan baik dan harmonis mensyaratkan bahwa baik perwakilan pekerja maupun pengusaha harus menyadari kewajiban masing-masing berdasarkan niat baik dan rasa saling menghormati satu sama lain. Tapi bagaimanapun, kenyataan muncul bahwa dalam hubungan keseharian, selalu terjadi konflik atau kesalah pahaman baik dalam hal persepsi, penafsiran dan penerapan perjanjian kerja bersama, UU tata tertib, peraturan dan prosedur lainnya yang muncul. Pengurus serikat dan karyawannya diharapkan untuk bertindak secara tepat yaitu untuk melindungi anggotanya agar tidak menjadi korban. Menangani keluhan dan menghadiri konferensi manajemen pekerja, membutuhkan usaha keras, waktu dan uang termasuk penelitian mengenai isu sebelumnya yang mengakibatkan keluhan yang ada sekarang dari para anggota serikat dan pengusaha. Karena pengurus serikat pekerja dan karyawannya pada saat bersamaan adalah pekerja atau karyawan perusahaan, mereka harus diberikan waktu istirahat dengan upah, ketika sedang menghadiri konferensi atau menangani keluhan anggota mereka. Pengusaha juga tertarik dalam mempertahankan hubungan yang stabil dan harmonis. Ketika persoalan tidak terselesaikan, perusahaannya bagaimanapun akan kehilangan keuntungan. Dengan alasan yang demikian jelas, maka pengusaha atau perusahaan tidak ada salahnya untuk memenuhi usulan 'istirahat dengan upah' tanpa harus banyak tawar menawar. Pada kenyataannya pengusaha akan menjadi penerima keuntungan secara tidak langsung.

8. Bonus

Bonus yang mungkin diterima atau diberikan oleh pengusaha melalui inisiatif mereka sendiri atau melalui kesepakatan perundingan bersama, tidak berhubungan secara langsung dengan penampilan kerja tertentu, kecuali bonus produksi. Bonus adalah keuntungan sampingan selain upah kerja harian pekerja yang bernilai untuk mereka dan keluarga mereka. Terdapat berbagai bentuk bonus: 1) bonus hari besar; 2) bonus pertengahan tahun; 3) bonus sekolah; 4) bonus produksi; 5) bonus jatah beras; 6) bonus bulan ke 13.

Pengurus serikat dan tim perunding harus memahami bahwa semua bonus tersebut merupakan biaya bagi pengusaha. Jika pengusaha diharuskan untuk membagi biaya sosial untuk kebaikan pekerja dan tanggungan mereka, maka pengurus serikat dan tim perunding harus benar-benar memahami kemampuan nyata pengusaha dalam menampung biaya usulan tersebut.

Pelajaran – 7

Contoh Klausul Kontrak untuk Penafsiran

Praktek pada penafsiran kontrak: Manakah yang menjadi klausul kontrak lebih baik? Kenapa?

1. Cakupan Kesepakatan Perundingan Bersama (CBA)

- a. Perjanjian mencakup seluruh jajaran pekerja tetap dan harian dari sebuah perusahaan kecuali manajerial, pengawas, teknik, karyawan percobaan, karyawan lepas dan kontrak.
- b. Kesepakatan ini mencakup seluruh pekerja tetap dan harian didalam unit perundingan yang sesuai kecuali posisi dibawah ini:
 - Manajer Departemen dan sekretarisnya;
 - Personil akuntansi;
 - Personil didalam Departemen Personalia;
 - Kasir dan Juru Bayar;
 - Pekerja magang, lepas, percobaan dan kontrak.

2. Jenis Jaminan Serikat

- a. Anggota serikat harus mempertahankan keanggotaan mereka didalam serikat selama masa berlakunya perjanjian ini. Pekerja yang baru masuk atau baru diterima bekerja selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama, diharuskan untuk segera mendaftar sebagai anggota serikat; dan mereka tidak boleh menyangkal keanggotaan seperti ini diatas dasar apapun kecuali hukum.
- b. Selama berlakunya perjanjian tersebut, seluruh pekerja harus menjaga keanggotaannya di dalam serikat. Begitu juga dengan anggota baru yang masuk pada saat masa berlakunya perjanjian ini.
- c. Pekerja yang menjadi anggota serikat pada waktu penandatanganan perjanjian ini harus menjaganya sebagai syarat keberlangsungan pekerjaan. Pekerja yang baru diterima yang berada didalam unit perundingan harus menjadi anggota serikat dalam waktu 90 hari setelah ia masuk sebagai syarat bagi keberlangsungan pekerjaan.

3. Kontrol Kerja; Faktor-faktor dalam Promosi

- a. Ketika seluruh faktor bisa dianggap sejajar, maka pekerja paling senior harus dipromosikan.
- b. Ketika penilaian dari perusahaan mengenai seluruh kualifikasi yang diperlukan relatif sejajar, maka dalam hal promosi, senioritas harus diberlakukan.
- c. Ketika menunjuk pekerja yang akan dipromosikan, maka kapasitas, pengalaman, kebaikan, efisiensi, dan kesehatan fisik orang tersebut harus menjadi bagian dari pertimbangan yang menentukan bagi perusahaan. Jika semua faktor-faktor diatas adalah sejajar, maka senioritaslah yang berlaku.

4. Hak-hak Manajemen

- a. Seluruh fungsi manajemen, terlepas dari apakah sebelum atau sesudah hal ini diberlakukan, dan terlepas dari sesering atau sejarang apakah frekuensi pemberlakuannya, harus tetap menjadi hak perusahaan. Hal ini harus disadari, yaitu bahwa hak satu-satunya dalam pengambilan keputusan demi kepentingan operasi perusahaan

dan dalam mengarahkan kekuatan tenaga kerja dan fungsi lain yang menyertainya adalah tetap menjadi milik perusahaan, dan perusahaan tetap menguasai setiap hak yang sudah dimilikinya sebelum diterapkannya masa berlaku perjanjian.

- b. Serikat oleh karenanya mengakui hak perusahaan untuk menerima, memecat, memutasikan, memberhentikan para pekerja dan pegawainya dengan sebab yang layak dan tepat. Serikat mengakui hak perusahaan untuk menambah, merubah atau menghapus semua posisi, mengingat bahwa tindakan itu tidak digunakan untuk melakukan diskriminasi kepada setiap pekerja. Segala tindakan yang diambil oleh perusahaan dibawah Undang-undang ini mungkin akan ditanggapi sebagai keluhan yang harus diteruskan dibawah Prosedur Keluhan seperti yang ditetapkan di dalam perjanjian.

Pelajaran 8 –

Teknik dan Strategi dalam Perundingan

1. Strategi

Perundingan yang berhasil, mensyaratkan strategi dan teknik yang berbeda-beda. Tetapi, tidak ada strategi atau teknik khusus yang bisa dipakai dalam setiap perundingan karena memang melibatkan kemampuan yang halus, tajam dan penggabungan dari berbagai kemampuan dan teknik lainnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan pelaku individu. Namun, terdapat strategi dan teknik yang sangat berguna bagi serikat dan tim perunding yang akan melakukan negosiasi pertama tentang perjanjian perundingan bersama atau memperbaharui perjanjian perundingan bersama versi lama. Strategi tersebut adalah: 1) bicara fakta; 2) melakukan kontrol diri; 3) katakan kebenaran; 4) meminta lebih dari yang diharapkan; 5) usahakan penawaran akhir berhasil; 6) bersikap tegas untuk persoalan khusus; 7) tanyakan bukti; 8) waktu bertindak secara hati-hati; 9) mengambil keuntungan dari waktu istirahat; dan 10) memanfaatkan 'paket perjanjian borongan' dari kontra-usulan.

A. Bicara fakta

Pengurus serikat dan tim perunding tidak boleh hanya menyandarkan diri semata pada hal-hal yang tidak meyakinkan karena pendekatan persuasif mungkin saja berguna, tapi juga tidak akan memberikan gambaran sesungguhnya mengenai kondisi umum pekerja. Dengan kata lain, anda tidak akan dapat membuktikan sebuah kesalahan jika melalui pendekatan persuasif karena argumen pengusaha didukung oleh fakta. Bahkan jika anda sudah menyajikan fakta, masih terdapat celah bagi pengusaha untuk tidak setuju, karena konflik kepentingan akan terus nampak. Namun demikian, penyajian berdasarkan fakta selama proses negosiasi menjadi dasar pokok bagi keberhasilan negosiasi. Tidak ada ungkapan lain yang mampu berbicara dan meyakinkan dengan lebih baik selain menyajikan fakta dan angka.

B. Melakukan kontrol diri

Tidak berarti bahwa anda tidak dapat menjadi emosional selama negosiasi. Artinya bahwa anda dapat mengungkapkan emosi anda, bahkan kemarahan tapi pengungkapannya harus dikontrol dan bukan sekedar ledakan membabi buta. Harus diolah dan dipraktikkan oleh pengurus serikat dan tim perunding.

C. Katakan kebenaran

Juru runding yang berhasil adalah seseorang yang integritas pribadinya tidak diragukan lagi, kata-kata mereka diterima oleh pihak lain sebagai kebenaran dan dapat menaikkan semangat dan tujuan, begitu juga komitmen. Tapi ini bukan berarti bahwa juru runding harus mengatakan semua yang ia ketahui. Menahan informasi untuk sementara waktu adalah sah dan jika digunakan secara bijaksana dan tepat dapat menjadi strategi perundingan yang baik.

D. Minta lebih dari yang anda harapkan

Pengurus serikat dan tim perunding bersama harus mengetahui bagaimana harus membedakan antara prinsip dan fakta. Memang tidak salah mengharapkan lebih dari yang anda inginkan, karena pengusaha akan menggunakan teknik sebaliknya yaitu ia akan memakai strategi ‘menawarkan kurang dari yang anda harapkan’. Anda dapat meminta lebih dari yang anda inginkan tapi harus berdasarkan alasan yang tepat. Dengan kata lain, usulan anda harus bernilai cukup tinggi bagi

pengusaha tetapi masih tetap di dalam jangkauan pengusaha. Dengan melakukan ini, pengusaha yang masih berusaha menawar, mungkin akan memberikan kontra-usulan, tetapi juga yang masuk akal. Perwakilan serikat pekerja harus tahu bahwa mereka duduk berseberangan di meja perundingan dengan satu-satunya tujuan, yaitu untuk mencapai sebuah perjanjian dengan pengusaha, tidak untuk mematikan bisnis pengusaha tersebut.

E. Buatlah penawaran akhir berhasil

Perwakilan serikat pekerja harus mengetahui lebih jauh garis dasar usulan mereka. Mereka harus berpikir dua kali sebelum membuat penawaran akhir kepada pengusaha. Seluruh kemungkinan yang dimiliki serikat harus diungkapkan sebelum menyampaikan atau menginformasikan pendirian akhir atau penawaran dari serikat pekerja kepada pengusaha.

F. Bersikap tegas untuk persoalan khusus

Perwakilan serikat pekerja harus tahu bagaimana membedakan antara prinsip dan persoalan khusus. Contohnya, jika anda tidak menyetujui atau menerima kontra-usulan pengusaha dalam hal kriteria promosi, maka anda harus mengetahui bagaimana cara mengatakan secara langsung kepada pengusaha bahwa anda tidak menerima kriteria khusus tersebut, tetapi jangan mengatakan kepada pengusaha, “Pada prinsipnya, kita tidak ingin menerimanya”. Jangan menggunakan prinsip sebagai kambing hitam ketika persoalan atau isunya sangat khusus.

G. Tanyakan bukti

Informasi, data dan dokumen lain dikumpulkan oleh serikat selama persiapan pembuatan proposal dari serikat, tapi sebelum proses negosiasi berjalan, harus dianalisa lagi secara kritis. Hal ini sangat penting dalam proses negosiasi karena anda dapat menyampaikan ini untuk menolak apapun bukti dari pengusaha yang mungkin disampaikan selama negosiasi. Perwakilan serikat buruh harus tahu kapan saatnya menanyakan bukti dari pengusaha, dan satu-satunya cara untuk menanyakannya adalah dengan menyajikan data dukungan, informasi dan dokumen lain. Bagaimanapun, harus diingat bahwa bukti dari pengusaha tidak bisa ditanyakan kapan saja. Jika serikat melakukannya setiap kali agar pengusaha menyajikan bukti maka hal ini hanya akan

menyebabkan emosi, seperti kemarahan yang bisa berdampak pada kesia-siaan. Pendeknya, mempertanyakan bukti memerlukan waktu yang tepat.

H. Waktu bergerak secara hati-hati

Ketepatan waktu berarti membutuhkan tindakan yang baik didalam menahan sebagian besar argumen sampai seluruh isu perundingan menjadi nyata. Membuka seluruh kartu anda dalam pertemuan sehari bukanlah strategi atau teknik yang dianjurkan. Kadang-kadang informasi faktual harus ditahan lebih jauh untuk menjaga diri dari pengajuan-pengajuan bantahan. Adakalanya, ketepatan waktu sama sekali tidak membutuhkan pembeberan data.

I. Ambil keuntungan dari masa istirahat

Para juru runding serikat pekerja harus belajar bagaimana menggunakan masa istirahat atau reses untuk kepentingan mereka. Terdapat beberapa kasus dimana didalamnya setelah diskusi yang panjang dan memanas, sebuah reses dibutuhkan dalam rangka untuk menjelaskan beberapa isu penting kepada anggota kelompok, atau menyusun argumen mereka, atau untuk memutuskan apakah menerima atau menolak kontra-usulan pengusaha. Selama reses atau istirahat, para anggota panel serikat dapat secara tepat mengevaluasi isu, bebas dari rasa marah dan emosi.

J. Manfaatkan “paket” kontra-usulan

Panel perunding serikat harus tahu lebih jauh seluruh tuntutan atau usulan non-ekonomis dan ekonomis, argumen dan kontra-argumen dan informasi pendukung, data dan dokumentasi lainnya demi memperkuat usulan asli mereka. Jika pengusaha akan menggunakan kontra-usulan dalam bentuk paket, mereka dapat segera menganalisisnya dan secara tepat langsung menyerahkan usulan lain tanpa perlu minta pada pengusaha waktu penyesuaian atau penetapan tanggal lain bagi konferensi negosiasi.

Pelajaran 9 – Menyusun Rancangan Kontrak

Selama bertahun-tahun, bidang inilah yang dapat ditangani oleh pekerja dan perusahaan dibawah pengembangan kontrak serikat. Hampir didalam seluruh masalah ini melekat dengan sendirinya persoalan seperti pemberhentian seseorang, jaminan kelompok, pelayanan jasa rumah sakit, peningkatan perbaikan, dan lain sebagainya.

Pekerja dan perusahaan telah membuat kemajuan dari peraturan yang berbelit-belit berkat pengembangan kontrak, yaitu bahwa meskipun perjanjian masih disebut sebagai 'kontrak', mereka mempertimbangkan jangka lamanya dan kompleksitasnya sesuai dengan undang-undang atau hukum.

Sebagai tambahan, kemajuan teknologi dan perubahan situasi ekonomi memusnahkan klasifikasi kerja lama dan memaksa untuk membuat klasifikasi kerja yang baru.

Kemampuan dan perhatian sekarang harus dikerahkan agar kontrak serikat tidak menjadi hutan tempat persembunyian marabahaya, yaitu ketentuan yang bermasalah, kelalaian, ketidak jelasan dan kesalahan.

Fakta yang menyedihkan adalah bahwa banyak kontrak besar menjadi seperti 'hutan belantara'. Banyak bagian didalamnya adalah kutipan dari pernyataan kebijakan perusahaan, kontrak dibuat oleh orang lain bukan pihak perunding atau diambil dari buku contoh klausul kontrak perjanjian bersama. Kutipan ini hampir sebagian besar ditambahkan kedalam kontrak, tanpa berusaha lagi untuk memasukkan terminologi khusus yang sesuai dengan tujuan sebenarnya; dan organisasi yang terlibat sudah dimasukkan ke dalam kontrak. Oleh karenanya kontrak perjanjian jarang cocok dengan hubungan manajemen-manajemen dari para pihak.

Kontrak Perundingan Bersama biasanya dinegosiasikan dibawah banyak tekanan dan dibawah batasan waktu. Bahkan ketika pasal atau ayat tidak dipinjam dari perjanjian perundingan bersama lain, mereka seringkali membaurkan ayat dan pasal pada saat perundingan. Oleh karenanya, pada saat itu mereka tidak merefleksikan tujuan sebenarnya dari semua pihak.

Ketika sebuah klausul khusus atau ketentuan sukar dipahami artinya, maka pekerja biasanya, dan bahkan pemimpin serikat pekerja, membutuhkan penafsiran yang dapat memajukan kepentingan mereka sendiri. Mereka tampak mudah untuk menganggap hal ini sebagai penafsiran

yang cukup “adil”, dan merasa bahwa setiap orang menerima penafsiran pihak lain dan akan menolak keras kerja kontrak yang menyakitkan.

Dari sana, pihak pembuat kontrak akan saling mencurigai satu sama lain tidak hanya karena kesalahan, tapi juga karena dianggap berniat buruk. Perselisihan muncul dan pemogokan muncul tanpa guna, seperti melakukan litigasi dan arbitrase.

1. Fungsi Pihak Perancang Kesepakatan Perundingan Bersama

Pihak perancang perjanjian mempunyai fungsi untuk mencegah dibandingkan menyelesaikan masalah perselisihan ketenagakerjaan. Jika mereka melaksanakan fungsinya dengan baik, maka hanya sedikit perselisihan yang muncul; dan benar-benar mencegah angka perselisihan yang harus ditangani oleh perusahaan dan serikat melalui arbitrase, litigasi atau kekuatan ekonomi.

Para pihak yang merancang kesepakatan perundingan bersama, mencegah perselisihan dengan cara meyakinkan pengusaha, serikat, dan anggota agar memahami kontrak, dan bahwa semua orang harus mencapai pengertian yang sama. Ini tidak mudah. Hanya sedikit negosiasi kontrak yang mencantumkan kalimat yang benar-benar jelas dan transparan, bahkan pada saat rancangan sedang ditulis. Pengusaha, serikat dan pekerja selamanya bebas untuk menyerang bahasa yang digunakan oleh pihak perancang kontrak.

Rancangan suatu kesepakatan perundingan bersama yang baik menyatakan secara tidak langsung mengenai pekerjaan yang lengkap. Tidak ada cara untuk membuat satu bagian kontrak menjadi cukup, jika bagian yang lain masih belum jelas atau samar-samar. Karena kontrak adalah keseluruhan yang saling terintegrasi, bukan sekedar koleksi atau kumpulan ketentuan yang tidak saling berhubungan. Karena setiap ketentuan akan ditafsirkan dalam rangka keseluruhan, seseorang tidak dapat berharap untuk merancang ketentuan kecuali terdapat dasar dan kerangka kontrak yang sesuai dengan lainnya. Banyak ketentuan yang mungkin merupakan karya besar jika berdiri sendiri, tapi malah menjadi barang ganjil ketika dimasukkan kedalam kontrak karena tidak cocok dengan lainnya.

Mengenai *Jaminan Serikat*: Siapa berbicara untuk siapa dan dengan wewenang apa?

A. Pengakuan

1. Perusahaan mengakui serikat sebagai perwakilan perundingan satu-satunya dan eksklusif dari seluruh pekerja tetap di dalam unit perundingan, yang tepat untuk tujuan perjanjian bersama dalam hal tarif pembayaran, upah, jam kerja dan syarat dan istilah lain dalam pekerjaan.
2. Perusahaan mengakui serikat sebagai perwakilan perundingan dari seluruh masyarakat pekerja/karyawan tetap dan harian dari perusahaan untuk tujuan Perundingan Bersama.

B. Cakupan

1. Perjanjian ini mencakup seluruh jajaran pekerja harian kecuali jajaran manajer, pengawas, teknisi percobaan, karyawan kontrak dan lepas.
2. Perjanjian mencakup seluruh jajaran pekerja didalam unit perundingan yang sesuai kecuali posisi berikut ini:
 - a. Manajer Departemen dan sekretarisnya
 - b. Personil akuntansi
 - c. Karyawan pengurus dan personil didalam Departemen Personalia
 - d. Kasir dan Juru bayar
 - e. Pekerja magang, lepas, percobaan dan kontrak
3. Jenis Jaminan Serikat
 - a. Untuk memenuhi tuntutan serikat, perusahaan menyetujui permintaan serikat demi keberlangsungan pekerjaan para pekerja yang dilindungi oleh perjanjian ini. Mereka adalah anggota serikat yang bersikap benar sesuai dengan konstitusi dan anggaran rumah tangganya, dan seluruh pekerja yang menjadi anggota didalam serikat yang bersikap benar dalam hal durasi perjanjian ini.
 - b. Selama masa berlakunya perjanjian, seluruh pekerja dilindungi oleh perjanjian ini dan mereka yang kemudian menjadi anggota serikat harus menjaga keanggotaannya didalam serikat.

Mengenai *Hak Manajemen*; kecuali dalam situasi bagaimanakah hak tersebut dipraktekkan?

1. Fungsi manajemen, harus tetap menjadi hak istimewa perusahaan, terlepas dari apakah sebelumnya sudah dipraktekkan dan akan dipraktekkan lagi sesudah ini dan terlepas dari seberapa frekuensi penerapan praktek ini. Hal ini diakui, satu-satunya hak pengambilan

keputusan dalam rangka operasi manajemen dan arah kekuatan tenaga kerja dan fungsi lain yang menyertainya adalah menjadi hak perusahaan; dan setiap hak yang sudah dimiliki perusahaan sebelum masa berlakunya perjanjian tetap dipakai oleh perusahaan.

2. Serikat dengan ini mengakui hak perusahaan untuk menerima dan memberhentikan, memutasi, menghentikan, atau mendisiplinkan pekerja harian dan buruh berdasarkan pada alasan yang tepat dan layak. Serikat mengakui hak perusahaan untuk menambah, merubah atau menghapus setiap posisi, asalkan tindakan tersebut tidak dipraktekkan secara diskriminatif untuk melawan setiap anggota serikat atau untuk melanggar perjanjian ini. Perusahaan bisa saja menghentikan, mengeluarkan, memutasi, mengklasifikasi ulang atau mendisiplinkan setiap karyawan percobaan atau pekerja lepas atas pertimbangan kebijakan semata dan tindakan ini tidak boleh menjadi subyek di dalam prosedur keluhan.

Mengenai *Jam Kerja*: Apakah yang tercakup didalamnya?

1. Karena operasi para pekerja adalah 24 jam, 7 hari seminggu, maka seluruh pekerja *shift* harus mendapatkan 40 jam kerja normal per minggu, 8 jam per hari selama 7 hari kerja.
2. Karena operasi para pekerja adalah 24 jam, 7 hari per minggu, maka kerja mingguan adalah dari hari Senin sampai Minggu, termasuk seluruh pekerja *shift* harus mendapatkan 40 jam kerja normal per minggu, 8 jam per hari, dari Senin sampai Minggu.

Mengenai *Kerja lembur*:

1. Untuk pekerja *shift*, 30% upah lembur akan dibayarkan kepada seluruh pekerja yang bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu, sebagai tambahan upah karena telah bekerja lebih dari 8 jam sehari.
2. Pekerja *shift* harus dibayar 30% upah lembur untuk kerja lebih dari 40 jam per minggu selama empat minggu dalam sebulan, sebagai tambahan upah karena telah bekerja lebih dari 8 jam sehari.

Definisi Keluhan

1. Untuk tujuan perjanjian ini, keluhan didefinisikan sebagai pernyataan tuntutan yang tidak diterapkan didalam perjanjian.
2. Setiap perbedaan opini, pertengkaran atau perselisihan antara perusahaan dengan serikat, atau antara perusahaan dengan setiap pekerja atau karyawan di dalam unit perundingan yang tepat,

menyangkut interpretasi atau aplikasi perjanjian ini atau setiap istilah; atau kondisi pekerjaan yang menyangkut pekerja di dalam unit perundingan, harus dianggap sebagai keluhan

Dampak hukum dalam Kesepakatan Perundingan Bersama

1. Keuntungan yang dicapai dibawah perjanjian ini tidak boleh melebihi dari yang ditetapkan oleh hukum, pengadilan, peraturan pemerintah propinsi atau kotamadya atau semua yang sudah diperkenalkan oleh perundang-undangn selama masa berlakunya perjanjian ini.
2. Harus menjadi perjanjian bersama bahwa jika hukum dan peraturan pemerintah lain memberikan keuntungan kepada pekerja melebihi dan melampaui keuntungan didalam perjanjian ini, maka keuntungan semacam itu harus dinikmati oleh para pekerja yang lebih memerlukannya.

Durasi kontrak: untuk berapa lama?

1. Perjanjian ini harus diberlakukan sejak hari pertama Mei, 2002 sampai 30 April, 2003 dan harus mengalami perpanjangan periode tahunan secara otomatis kecuali memang sudah diakhiri.
2. Perjanjian ini harus diberlakukan sejak hari pertama Mei 2002 sampai 30 April 2003, dan harus mengalami perpanjangan periode tahunan secara otomatis kecuali salah satu pihak memberikan pernyataan tertulis kepada pihak lainnya dalam waktu 60 hari sebelum masa kadaluarsa, untuk mengajukan perubahan, pengurangan, atau penambahan perjanjian ini. Jika demikian, maka negosiasi untuk perjanjian baru harus segera dimulai dalam sepuluh hari sejak tanggal diterimanya pernyataan semacam itu. Ketentuan di dalam perjanjian yang sudah ada ini harus terus diberlakukan selama menunggu penandatanganan perjanjian baru.

Panel serikat dan perusahaan sekarang harus duduk bersama dan merancang perjanjian bersama, dengan menggunakan prinsip dasar dalam penulisan kontrak. Prinsip tersebut dipegang sebagai tuntunan dan kontrak harus mencantumkan syarat yang disetujui bersama selama proses negosiasi dan menjadi keputusan akhir bagi persoalan buntu.

MODUL EMPAT



Pelaksanaan Suatu Perjanjian Perundingan Bersama

Pendahuluan

Terjadinya konflik di dalam hubungan pekerja-manajemen berawal dari berbagai macam penyebab mulai dari sebab-sebab ekonomi biasa (seperti tuntutan upah yang lebih tinggi) sampai dengan sebab-sebab yang lebih kompleks, merupakan masalah-masalah yang bisa dirundingkan karena lebih terkait dengan kondisi-kondisi sosial ekonomi seperti inflasi, resesi, pengangguran, kesehatan dan taraf hidup. Orang awampun memperhatikan bahwa timbulnya konflik di dalam hubungan pekerja-manajemen mendapat dorongan yang lebih kuat seiring dengan majunya masyarakat, dan penyelesaian konflik akan tercapai setelah terpenuhinya harapan-harapan minimal dari para pekerja.

Sebagai tambahan, mempromosikan kesamaan jender dalam pekerjaan tidaklah berakhir pada saat proses penandatanganan perundingan bersama telah dilaksanakan. Tindak lanjut dari proses perundingan bersama adalah penting; kalau tidak hak-hak hanya terdapat di atas kertas saja.

Sumber konflik beraneka ragam: konflik bisa timbul atas dasar alasan-alasan ekonomi atau keuangan (upah yang lebih tinggi, lembur, lowongan, liburan, pensiun, asuransi); karena alasan-alasan pribadi (PHK, disiplin, kenaikan jabatan, hubungan antara pengawas dan karyawan). Perselisihan yang timbul dari alasan-alasan tersebut disebut dengan “Perselisihan Kepentingan”, mengingat konflik tersebut timbul dari upaya para pekerja

atau serikat untuk memperoleh perbaikan kondisi kerja.

Perselisihan kepentingan bisa diselesaikan melalui kontrak Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha yang menampung persyaratan dasar yang disepakati bersama oleh kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian jenis-jenis perselisihan lain –“Perselisihan Hak”- membutuhkan bantuan pihak ketiga, yaitu suatu pengadilan industri. Perselisihan hak merupakan konflik yang timbul akibat perbedaan penafsiran dan/atau penerapan perjanjian bersama atau undang-undang nasional. Jadi, perjanjian bersama menetapkan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kerja yang disepakati oleh organisasi pekerja maupun organisasi pengusaha, selain dari itu, perjanjian bersama dapat menjadi sumber konflik akibat pemakaian bahasa yang terdefinisi kurang layak dan ekuivokal (bermakna ganda) sehingga di kemudian hari akan menimbulkan penafsiran- penafsiran yang saling bertentangan.

Pada saat konflik terjadi, tindakan tepat yang dilakukan adalah memberi para pekerja suatu sarana atau cara dimana mereka dapat mengungkapkan keluhan-keluhannya tentang kondisi kerjanya tanpa menimbulkan resiko bagi kelanjutan pekerjaannya. Inilah hakekat dari prosedur penyampaian keluhan. Berdasarkan Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha, serikat diakui dan diterima sebagai juru bicara untuk para pekerja bila timbul perselisihan antara serikat dengan manajemen. Sedapat mungkin harus diupayakan cara-cara pencapaian penyelesaian melalui proses sederhana tanpa adanya intervensi pihak lain yang berusaha menggunakan kekuasaan ekonomi, yaitu telaahan apa yang terjadi, bagaimana prosedur keluhan ditangani, dan bagaimana susunan proses negosiasi yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu konflik/perselisihan dengan damai.

Prosedur pengajuan keluhan terdiri atas berbagai macam. Di beberapa negara, setelah para pihak menandatangani perjanjian tersebut maka perjanjian itu berlaku dan mengikat. Di negara-negara lain, kesepakatan bersama diajukan kepada dan diakui oleh sebuah pengadilan industri sehingga bisa diberlakukan. Pendirian sebuah pengadilan buruh dianggap sebagai langkah penting bagi penyelesaian efektif untuk kasus “Perselisihan Hak” dan kasus-kasus praktek ketenagakerjaan lainnya yang tidak adil.

Ada lima elemen di dalam Perundingan Bersama: Pertama, penyelesaian sengketa diprioritaskan melalui negosiasi langsung antara kedua belah pihak kecuali jika kedua belah pihak secara sukarela setuju untuk melibatkan satu pihak lain yang netral dan menerima keputusannya, *kemudian* barulah sistem arbitrase digunakan. Kedua, kesepakatan final suatu keputusan pada dasarnya

belum tentu terjadi pada permulaan negosiasi. Ketiga, para pihak melihat negosiasi langsung sebagai suatu proses yang tepat untuk penyelesaian sengketa, dengan demikian negosiasi dilakukan dengan itikad baik. Keempat, jika masih terdapat ketidaksepakatan atas ketentuan-ketentuan dalam proses rundingan, maka para pihak itu sendiri harus mencari solusi guna menghindari terjadinya kebuntuan dengan batasan waktu yang dapat mengancam keberadaan semua pihak yang berkepentingan. Kelima, partisipasi kedua belah pihak harus dipandang dengan basis kekuasaan yang sama.

1. Penyelesaian Konflik dan Perdamaian Industri: Metoda Pelaksanaan Perundingan Bersama

Ada tiga tahap di dalam proses Perundingan Bersama: Tahap persiapan, tahap negosiasi, dan tahap pelaksanaan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa dua tahap pertama tersebut sangat penting, yaitu: tahap persiapan menyatukan para pihak dan menyediakan suatu perangkat dimana para pihak bisa berdiskusi dan saling bermusyawarah satu sama lain dengan dilengkapi fakta-fakta yang diperlukan. Pembicaraan apapun juga yang telah terjadi pada tahap persiapan dilanjutkan ke tahap negosiasi dimana para pihak akhirnya mampu melihat alternatif-alternatif penyelesaian atau kesepakatan. Tahap selanjutnya, tahap negosiasi umumnya memberikan kesan “tidak bisa diganggu gugat dan final” di dalam rantai proses Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha, akan tetapi proses rundingan tersebut sebenarnya tidak berakhir pada tahap negosiasi. Yang tidak kalah pentingnya adalah tahap pelaksanaan dimana kedua belah pihak melaksanakan apa yang telah disepakati dari tahap negosiasi. Tahap persiapan dan negosiasi berhubungan dengan -“mengapa” dan “apa”- keperluan dijalankannya Perundingan Bersama, sedangkan tahap pelaksanaan menjawab pertanyaan tentang “bagaimana” proses Perundingan Bersama.

Dengan demikian didalam analisa akhir, pengetahuan tentang perangkat yang efektif untuk memberlakukan kesepakatan dapat mengungkap perbedaan antara tindakan yang dapat menyelesaikan perselisihan secara damai dengan tindakan yang dapat mencegah terjadinya perselisihan.

Proses untuk memasukkan isu-isu jender dalam perundingan bersama biasanya mencakup beberapa ukuran. Secara khusus adalah penting untuk

memastikan bahwa perempuan dikonsultasi dan kepentingan serta prioritas mereka diperhitungkan untuk paling tidak tiga alasan penting. Pertama, perundingan bersama sering dirumuskan atas dasar perjanjian-perjanjian sebelumnya, dan perjanjian-perjanjian tersebut cenderung untuk hampir secara keseluruhan mengabaikan persoalan dan kepentingan khusus perempuan. Kedua, perempuan cenderung merupakan angkatan kerja yang “tidak terlihat”; dan ketiga, mereka sering kurang kepercayaan untuk membuat diri mereka didengar, khususnya bilamana mereka tidak berpendidikan cukup.

Mempromosikan persamaan gender di tempat kerja tidak berakhir setelah kesepakatan bersama ditandatangani. Harus ada pelaksanaan dan pemantauan yang sesuai. Beberapa dari prosedur pemantauan adalah informal atau ad hoc, yang dilaksanakan para pimpinan serikat pekerja atau bilamana ada keluhan khusus. Dalam banyak hal, pemantauan mencakup pelaksanaan dari keseluruhan perjanjian dan bukan hanya ketentuan-ketentuan persamaan hak. Namun, pada beberapa kasus, ada perhatian khusus yang diberikan kepada klausul-klausul gender, dengan melaporkan kepada suatu badan eksternal atau yang lebih tinggi.

Keluhan atau perselisihan merupakan hal yang rentan terjadi di dalam hubungan pekerja-manajemen karena organisasi dijalankan oleh manusia sehingga banyak kemungkinan timbulnya reaksi atas setiap perubahan. Kita tidak bisa mengatakan bahwa hubungan antar manusia akan selalu dalam keadaan yang selaras sempurna. Masalah-masalah timbul karena perubahan sistem yang mendorong para pelaku untuk bereaksi terhadap perubahan itu, dan dari berbagai interpretasi yang salah terhadap perundingan bersama. Dengan demikian, di satu sisi timbul permasalahan di dalam hubungan pekerja-manajemen, di sisi lain kemampuan untuk melaksanakan perjanjian perundingan bersama secara efektif akan dapat meredam atau sekurang-kurangnya mengurangi permasalahan pekerja-manajemen tersebut *dengan melakukan* koreksi terhadap ganjalan tertentu yang mungkin timbul dari celah-celah perjanjian perundingan bersama. Hasil dari upaya tersebut dapat difungsikan sebagai “panduan” untuk perjanjian buruh-manajemen di masa mendatang.

2. Alternatif metode pelaksanaan Perundingan Bersama sesuai dengan para pelaku yang melaksanakan perjanjian tersebut:
 1. Cara Perundingan Bersama *dilaksanakan oleh para pihak itu sendiri*, yang mencakup antara lain:
 - a. melalui seorang wakil, yakni shop steward (wakil karyawan);
 - b. melalui komisi/panitia bersama;
 - c. melalui dewan kerja.
 2. Cara Perundingan Bersama *dilaksanakan dengan menggunakan jasa pihak ketiga*, yang meliputi:
 - a. perundang-undangan khusus;
 - b. pengawasan seorang pengawas/inspektur ketenagakerjaan;
 - c. konsiliasi:
 - i. konsiliasi/mediasi;
 - ii. konsiliasi sukarela atau wajib;
 - iii. konsiliasi perorangan dan badan konsiliasi;
 - d. Arbitrasi khusus;
 - e. pengadilan ketenagakerjaan khusus.

Pelajaran 1 – Shop Steward (Wakil Karyawan)

Shop steward atau wakil karyawan adalah wakil para pekerja di tempat kerja. Shop steward biasanya dipilih untuk tugas ini oleh rekan-rekan anggota serikatnya yang mengakuinya sebagai seorang pemimpin yang akan mewakili kepentingan mereka di hadapan manajemen dan dewan serikat yang lebih tinggi.

Fungsi dari *shop steward* adalah mulai dari memilih dan menangani informasi serikat dan bersungguh-sungguh membantu dalam menegosiasikan perjanjian-perjanjian baru hingga memimpin aksi pemogokan.

Apabila seorang pekerja mengajukan keluhan, maka *shop steward* harus:

1. Mengumpulkan semua informasi yang perlu dan penting terkait dengan keluhan tersebut dengan membahas keluhan itu dengan pekerja lain di lingkungan terkait, menanyakan pertanyaan-

pertanyaan penjajagan yang memungkinkan shop steward dapat membuat interpretasi yang akurat dan obyektif tentang keluhan tersebut kepada pihak manajemen.

2. Memeriksa kembali dan mengkaji semua fakta dan mengetahui secara tepat sifat dari keluhan tersebut.
3. Memberitahukan kepada pekerja yang terluka perasaannya bahwa ia akan berusaha sebaik-baiknya dan berupaya memperoleh penyelesaian yang memuaskan. Jika setelah dilakukan penyelidikan seksama terhadap kasus tersebut ternyata tidak terdapat keluhan yang bisa dibenarkan secara hukum, maka secara jujur ia harus mengatakan kepada pekerja bahwa serikat tidak bisa menangani perkara tersebut.
4. Menulis keluhan secara jelas dan langsung pada permasalahan.
5. Melakukan pendekatan kepada manajemen di tingkat kerja yang bersangkutan –biasanya seorang pengawas atau mandor.

Berdasarkan prosedur keluhan, pengawas atau mandor dan shop steward atau dewan kerja berbagi tanggung jawab untuk menyelesaikan keluhan tersebut.

Apabila shop steward atau dewan kerja tidak bisa menyelesaikan suatu keluhan bersama dengan mandor atau pengawas, maka masalah tersebut diangkat ke tingkat yang lebih tinggi dalam prosedur keluhan. Apabila sistem gagal menyelesaikan keluhan pekerja, maka langkah terakhir adalah menyerahkan keluhan tersebut kepada Arbitrasi wajib atau Arbitrasi Sukarela.

Shop steward juga harus menyemangati para pekerja yang memiliki keluhan untuk datang secara langsung kepadanya dan bukannya kepada mandor. Seorang pekerja yang terabaikan memungkinkan sang mandor berbicara dengannya tentang keluhannya, atau ia bisa menyepakati suatu penyelesaian langsung yang melemahkan kontrak kerjanya dan secara tidak langsung merugikan rekan kerjanya yang lain. Beberapa Pengusaha mendorong para pekerja untuk mengabaikan shop steward dengan harapan tindakan ini dapat melemahkan serikat; Jika seorang pekerja bisa menyelesaikan keluhannya dengan mandor, maka ia mungkin memutuskan untuk tidak terlibat dengan serikat sama sekali.

1. Prosedur Keluhan

Apabila sebuah serikat menjadi agen perunding eksklusif sekelompok karyawan, maka hukum mengharuskannya mewakili semua karyawan. Melalui perwakilan tersebut semua karyawan, anggota dan yang bukan anggota, memiliki hak yang sama agar keluhan mereka (sebagaimana didefinisikan di dalam kontrak) diproses melalui prosedur keluhan yang telah disebut di dalam kontrak. Peran serta serikat merupakan elemen kunci di dalam prosedur keluhan dibawah Perundingan Bersama.

Suatu aspek kritis adalah penyusunan suatu prosedur penyelesaian perselisihan, yang mempunyai sumber dan kapasitas yang cukup untuk membenarkan dan secara efisien mengemukakan pelanggaran terhadap kesepakatan bersama. Prosedur penyelesaian perselisihan (yang dapat mencakup konsiliasi, arbitrase, referensi ke pengadilan ketenagakerjaan, dsb.) harus dapat berurusan dengan isu-isu peka seperti pelecehan seksual, diskriminasi, penolakan terhadap cuti keluarga, pemecatan tidak adil, dsb.

Terdapat kemungkinan timbulnya masalah yang diakibatkan atas keluhan yang tidak diproses oleh serikat, seperti keluhan-keluhan yang tidak bernilai menurut pertimbangan serikat; Keluhan yang dirasakan oleh serikat tidak akan bisa dimenangkan; serta perselisihan dimana keputusan yang harus dibuat merupakan pilihan keluhan yang bertentangan antara dua orang karyawan (misalnya keluhan yang melibatkan senioritas). Apabila suatu keputusan telah dikeluarkan dan karyawan yang bersangkutan tidak menerima keputusan tersebut, maka ia mungkin merasa bahwa keluhannya telah ditolak secara tidak wajar atau tidak diproses secara memadai karena anggapan adanya bias atau diskriminasi.

Hakekat dari prosedur keluhan adalah menyiapkan suatu sarana atau cara dimana seorang karyawan tanpa terkena resiko bagi kesinambungan pekerjaannya dapat mengungkapkan keluhan tentang pekerjaan atau kondisi kerjanya, serta memperoleh kesaksian yang adil di tingkat manajemen yang lebih tinggi secara progresif. Berdasarkan Rundangan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha, empat sifat penting yang terkait telah ditambahkan guna kelengkapan konsep ini: Pertama, kontrak Rundangan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha dapat menjadi sumber keluhan dan ketidaksepakatan akibat adanya ambiguitas (kedwimaknaan) bahasa dan pengabaian hak dan kewajiban dalam klausul rundangan tersebut; Kedua, serikat diakui dan diterima sebagai juru bicara bagi pekerja yang terluka perasaannya dan yang tidak memiliki kemampuan untuk mencari solusi kesepakatan atas masalah

yang menjadi perselisihan antara serikat dengan manajemen; Ketiga, karena keluhan yang tidak diselesaikan menjadi perselisihan antara serikat dan manajemen, maka harus ditemukan suatu cara untuk mencapai penyelesaian melalui pemogokan atau “lockout” atau tindakan alternatif lainnya. Arbitrasi yang bersifat final dan mengikat merupakan solusi untuk mengakhiri kondisi tersebut; Keempat, proses untuk menyelesaikan keluhan dan perselisihan telah didefinisikan di dalam perjanjian, dan proses tersebut bersama dengan aspek lainnya dari Rundungan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha cenderung menjadi semakin formal.

Penggunaan prosedur keluhan dan arbitrasi keluhan yang bersifat universal telah menimbulkan anggapan bahwa pemogokan dan “lockout” yang terjadi selama jangka waktu perjanjian adalah melanggar hukum. Akan tetapi, secara umum dengan tidak adanya larangan mutlak atas pemogokan dan “lockout”, maka penghentian pekerjaan kemungkinan terjadi selama jangka waktu perjanjian, jika:

1. tidak ada prosedur keluhan yang tersedia;
2. tidak disediakan perangkat Arbitrasi final dan mengikat;
3. masalah-masalah tertentu tidak bisa diputuskan melalui perangkat Arbitrasi;
4. masalah-masalah tertentu dikesampingkan dari prosedur keluhan dan Arbitrasi;
5. kontrak dianggap batal karena jenis pelanggaran kontrak tertentu; ketidak sesuaian dengan keputusan dan penghargaan dikenakan biaya; atau
6. perangkat prosedur keluhan tidak berfungsi.

Kedua belah pihak berkeinginan bahwa keluhan karyawan diselesaikan seadil-adilnya dan secepat mungkin. Atas dasar keinginan tulus tersebut, ketika suatu keluhan muncul, maka prosedur berikut ini harus diikuti.

1. Karyawan (secara individu atau didampingi oleh anggota komisinya) harus mengupayakan penyelesaian langsung setiap keluhan atau perselisihan dengan mandor yang membawahnya. Mandor harus memberikan jawaban kepada karyawan tersebut secepat mungkin (dalam waktu tiga hari).
2. Jika pertanyaan tersebut belum diselesaikan dalam jangka waktu tersebut, maka karyawan bisa mengajukan keluhannya secara tertulis dengan menggunakan formulir yang disediakan oleh serikat,

ditujukan kepada komisi yang dipilih yang disediakan untuk unit khusus dimana karyawan tersebut bekerja. Komisi menyelidiki keluhan tersebut dan jika menurut pendapatnya keluhan tersebut bernilai maka ia berhak bertemu dengan pengawas perusahaan setempat atau wakilnya (dalam waktu sepuluh hari sesudah bertemu dengan komisi) dengan ketentuan bahwa sebelum waktu atau ketika rapat dengan komisi keluhan tersebut telah disampaikan secara tertulis kepada pengawas setempat atau wakilnya.

3. Dalam kasus-kasus khusus, komisi pekerja berhak mengajukan keluhan-keluhan tentang dugaan pelanggaran atas perjanjian dengan mengajukan keluhan tertulis kepada pejabat setempat yang bertanggung jawab.
4. Setiap keluhan diajukan kepada atau dengan persetujuan komisi pekerja setempat.
5. Keluhan tidak akan dipertimbangkan kecuali jika diajukan kepada pengawas atau pejabat setempat yang berwenang dalam jangka waktu enam puluh hari sejak tanggal dimana keluhan tersebut timbul atau sejak tanggal dimana karyawan (para karyawan) pertama kali mengetahui tentang sebab dari keluhan tersebut.
6. Komisi tersebut di atas akan dipilih dari dan oleh para karyawan yang merupakan para anggota serikat. Pejabat, mandor, atau karyawan yang memiliki wewenang untuk mempekerjakan atau memecat para pekerja tidak boleh duduk dalam komisi.
7. Dalam hal pemecatan atau PHK, para karyawan yang ingin mengajukan keluhan dalam waktu satu minggu setelah tanggal berlakunya pemecatan atau PHK kepada komisi. Komisi pekerja akan diberi tembusan surat keterangan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk kasus pemecatan maupun PHK yang dikarenakan suatu sebab atau pelanggaran besar terhadap aturan perusahaan. Setiap keluhan berdasarkan kasus ini harus diajukan dalam jangka waktu empatpuluh hari sejak tanggal berlakunya pemecatan atau PHK. Apabila keputusan pengawas atau wakilnya tidak memuaskan bagi komite, maka disepakati bahwa presiden perusahaan, atau seseorang yang ditunjuk olehnya, selambat-lambatnya empat puluh lima hari sesudah keputusan tersebut, berhak berunding dengan direktur Hubungan Industri atau seseorang yang ditunjuk olehnya, akan memberikan suatu keputusan kepada

presiden perusahaan dalam jangka waktu dua puluh lima hari setelah keluhan disampaikan kepadanya secara tertulis.

8. Jika keputusan tersebut tidak memuaskan, maka atas permintaan presiden, dan dalam waktu enam puluh hari sejak tanggal penyampaian jawaban banding akhir, maka harus dibentuk sebuah badan Arbitrasi lokal, keluhan tersebut diserahkan kepadanya dalam waktu sepuluh hari sesudah pembentukan badan tersebut. Badan lokal tersebut hanya akan mempertimbangkan keluhan-keluhan individu atau karyawan lokal atau komisi lokal yang terbentuk berdasarkan penerapan perjanjian yang ada saat itu, atau penggantinya, dan perselisihan upah serta klasifikasi lokal yang disampaikan atas prakarsa presiden. Dalam hubungan ini Pengusaha setuju untuk memberikan pertimbangan kepada keluhan-keluhan ketidak setaraan tingkat klasifikasi lokal yang ada dengan alasan perbandingan dengan tingkat upah kompetitif rata-rata untuk pekerjaan serupa yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sebanding yang dibayar oleh perusahaan-perusahaan kompetitif besar di wilayah setempat. Permintaan penyelesaian ketidak setaraan tingkat klasifikasi tersebut, jika ada, tidak boleh dilakukan lebih dari dua kali setahun.
9. Badan Arbitrasi lokal tersebut di atas terdiri dari seorang yang ditunjuk oleh karyawan dan seorang yang ditunjuk oleh presiden perusahaan. Apabila dua anggota Badan yang dipilih seperti tersebut di atas tidak bisa menyepakati dalam jangka waktu tujuh hari, atau secara bersama-sama menyetujui seorang arbitrator ketiga yang tidak berpihak kemanapun, maka seorang anggota pihak ketiga yang tidak memihak akan dipilih dalam jangka waktu tujuh hari sesudahnya oleh anggota Pengusaha atau karyawan dari Badan Arbitrasi tersebut, atau dua pihak secara bersama-sama meminta panel arbitrator darimana anggota ketiga dari badan tersebut akan dipilih.
10. Keputusan Badan tersebut di muka bersifat final. Akan tetapi, jika aturan-aturan pada waktu kasus semula akhirnya berubah, maka dipahami bahwa putusan arbitrasi yang diberikan berdasarkan aturan dan syarat-syarat sebelumnya tidak boleh berlaku melarang pertimbangan suatu keluhan yang berawal menurut aturan dan syarat-syarat yang telah diubah.
11. Biaya dan pengeluaran arbitrator netral yang dipilih sebagaimana

diuraikan di atas akan dibagi secara sama antara para pihak di dalam Arbitrasi tersebut. Para pihak setuju untuk berusaha untuk memenuhi biaya arbitrator secara wajar.

Pelajaran 2 – Komisi Bersama

Setiap pembentukan harus memiliki sistem untuk komunikasi dan konsultasi pekerja-manajemen dengan membentuk suatu komisi yang terdiri dari para wakil pekerja dan karyawan dan masalah kesejahteraan pekerja seperti program produktifitas, kependudukan, keselamatan dan kesehatan, pendidikan, dst., yang bermaksud benda dilembagakan oleh komisi bersama untuk hubungan industri yang lebih baik dan mendorong produktifitas, dengan ketentuan bahwa peran sah manajemen dijamin.

Biasanya hanya ada satu jenis komisi bersama yang diakui oleh serikat di dalam pendirian dan fungsi-fungsinya didefinisikan, yang antara lain meliputi:

1. Mengubah aturan dan peraturan yang ada bagi perusahaan.
2. Meningkatkan produktifitas buruh; dan
3. berfungsi sebagai komisi keluhan dalam kasus-kasus dimana keluhan tidak diselesaikan secara memuaskan melalui sistem keluhan yang disusun.

PENGUNAAN PIHAK KETIGA

Pelajaran 3 – Perundang-Undangan Khusus

Berdasarkan perundang-undangan khusus (seperti di kebanyakan negara di Eropa, di Amerika Latin; di sejumlah negara Asia, ketentuan Perjanjian Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha secara otomatis berlaku terhadap hubungan kerja dari semua individu yang tercakup olehnya. Dalam hal ini, apabila terjadi pelanggaran perjanjian,

maka dengan demikian kepatuhan terhadap perjanjian bersama bisa dijamin melalui tindakan memperoleh ganti rugi di pengadilan. Tindakan memperoleh ganti rugi bisa diajukan baik oleh organisasi dalam hal pelanggaran oleh organisasi lain yang merupakan salah satu pihak di dalam perjanjian, atau oleh salah satu anggotanya, untuk menjamin ganti rugi baik bagi dirinya sendiri ataupun bagi anggota. Menurut perundang-undangan khusus, hukum seringkali melarang pemogokan atau Lockout selama berlakunya perjanjian yang dimaksudkan untuk memberlakukan ataupun untuk mengubah ketentuan-ketentuannya.

Pelajaran 4 – Pengawasan oleh Pengawas Pekerja

Pengawasan terhadap penerapan suatu perjanjian membawa tanggung jawab para pihak untuk memastikan bahwa ketentuan-ketentuannya dipatuhi. Di beberapa negara, pengawas pekerja ditunjuk untuk mengawasi penerapan perjanjian. Di sejumlah negara dimana cakupan perjanjian bersama bisa diperluas sampai di luar pihak-pihak semula hingga para pekerja dan para karyawan lain di bidang tertentu, pengawasan oleh seorang pengawas pekerja adalah biasa, mengingat fakta bahwa organisasi itu sendiri tidak bisa mengawasi para karyawan dan pekerja yang tidak berafiliasi dengannya. Pemerintah, yang memerintahkan perluasan perjanjian sampai ke lingkup yang lain menjadi bertanggung jawab atas pemberlakuannya.

Pelajaran 5 – Konsiliasi

Konsiliasi adalah suatu prosedur di dalam penyelesaian sengketa perburuhan yang dimaksudkan untuk membantu para pihak yang bersengketa untuk mengurangi perbedaan-perbedaan mereka dengan tujuan akhir mencapai suatu kesepakatan. Konsiliasi dinyatakan secara tepat sebagai “suatu proses perdamaian”. Peranan penting dari konsiliator adalah membantu para pihak di dalam suatu perselisihan perburuhan (perselisihan mengenai hak dan perselisihan mengenai kepentingan) untuk bisa mencapai

suatu penyelesaian secara musyawarah atas perbedaan-perbedaan mereka. Mereka bertanggung jawab untuk mempertemukan para pihak dan membantu mereka mengurrangi perbedaan mereka hingga suatu kesepakatan dicapai atas permasalahan yang dipersengketakan. Kecuali jika dicapai penyelesaian, para konsiliator telah gagal karena mereka tidak punya wewenang mengajukan usulan untuk penyelesaian sengketa tersebut. Bersama-sama dengan Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha, konsiliasi menyajikan kemajemukan, kesukarelaan dan kebebasan dari saling pengaruh kekuatan-kekuatan sosial, yang mengakui perlunya suatu prosedur penyelesaian yang fleksibel dan dinamis.

Ada beberapa ciri khas yang mencirikan layanan konsiliasi. Prosedur konsiliasi harus bebas biaya; prosedur konsiliasi harus segera dan cepat; prosedur konsiliasi harus diawali oleh pihak yang bersengketa (sebagaimana ditetapkan di dalam Rekonsiliasi Sukarela dan rekomendasi Arbitrasi ILO tahun 1951 Nomor 92); penyusunan sistem konsiliasi dan juga kehadiran pada pertemuan konsiliasi harus bersifat sukarela. Di dalam konsiliasi yang efektif memerlukan dua alat dasar, yakni: kompetensi teknis konsiliator (penguasaan undang-undang dan kebijakan perburuhan yang mengatur hubungan Pengusaha-karyawan, aspek sistem hubungan buruh), dan sifat pribadi konsiliator sendiri (bisa dipercaya atau tidak, obyektifitas, stamina, ketahanan dan kesabaran).

Prosedur konsiliasi dimulai dengan permulaan negosiasi itu sendiri, atau pada sistem hubungan industri umumnya, hanya apabila ada perselisihan atau persengketaan antara para pihak.

Terseher kepada salah satu atau kedua belah pihak untuk meminta konsiliasi atau agar jasa konsiliasi melakukan campur tangan atas inisiatifnya sendiri. Tidak jarang, konsiliasi dimulai setelah adanya permintaan atau permohonan oleh salah satu atau kedua belah pihak yang bersengketa, kadang-kadang sehubungan dengan aturan hukum yang mewajibkan pemberitahuan kepada pejabat yang berwenang tentang adanya perselisihan atau persengketaan. Kadang-kadang, konsiliasi akan menawarkan jasanya ketika ia menyadari tentang adanya perselisihan tersebut, sekalipun para pihak belum memintanya dan terlepas dari adanya persyaratan pemberitahuan.

Ketika diminta oleh salah satu pihak, atau perselisihan diantisipasi oleh layanan konsiliasi, maka layanan tersebut tidak harus diwajibkan memulai prosedur konsiliasi. Alasannya: jika tidak ada negosiasi yang memadai di anatra para pihak atau jika prosedur yang telah disepakati untuk penyelesaian

perselisihan tidak diindahkan, maka layanan konsiliasi mungkin tepat, atau mungkin perlu mengembalikan perselisihan tersebut kembali pada para pihak untuk melakukan negosiasi atau pertimbangan melalui prosedur yang telah disepakati.

Tindakan konsiliasi terdiri dari serangkaian tahap yang sering saling tindih atau berulang. Konsiliator berusaha membawa para pihak menuju ke arah deinisi yang jelas tentang masalah-masalah yang diperselisihkan. Konsiliator berusaha memperlunak para pihak yang tidak mau melakukan kompromi, membimbingnya ke dialog yang rasional. Ia berusaha mempromosikan diskusi yang rasional dan pemahaman secara penuh masing-masing pihak. Ia mengupayakan solusi-solusi alternatif hingga ada indikasi bahwa tidak lama lagi akan dicapai, dan ia membawa para pihak ke dalam kesepakatan tentang ketentuan-ketentuan penyelesaian yang telah disepakati bersama.

Ancaman atau terjadinya pemogokan atau Lockout bisa mempengaruhi proses konsiliasi dengan berfungsi sebagai tekanan terhadap para pihak di dalam masing-masing perjanjian sebelum tanggal dimana pemogokan atau Lockout diumumkan dan akibatnya bisa membantu upaya-upaya konsiliasi. Jika ancaman pemogokan atau Lockout mencerminkan ketidakmauan salah satu pihak untuk mencapai penyelesaian, maka bisa berpengaruh sebaliknya dan bahkan bisa memperkeras posisi pihak lain.

Apabila konsiliator telah mulai membicarakan perselisihan setelah pemogokan atau Lockout terjadi, dan negosiasi terhalang, maka konsiliator harus melihat apakah para pihak mau mengulang negosiasi dengan partisipasinya. Dalam sejumlah kasus, salah satu pihak mungkin menolak bernegosiasi sementara penghentian pekerjaan berlaku dan konsiliator diminta untuk membantu di dalam negosiasi untuk mengembalikan pekerjaan untuk memungkinkan dilanjutkannya kembali negosiasi. Di dalam kasus-kasus yang lain, dimana Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha berlanjut, konsiliator mungkin harus membantu para pihak dalam menegosiasikan aturan pengembalian pekerjaan sementara menunggu dicapainya negosiasi yang berhasil.

Tindakan konsiliasi bisa diakhiri baik dengan kesepakatan antara para pihak atau sebagai akibat dari kegagalan mencapai kesepakatan. Sedangkan penyelesaian dicapai dalam proses konsiliasi, maka akan dicatat dalam bentuk perjanjian bersama normal yang dibuat oleh konsiliator atau badan konsiliasi dan ditandatangani oleh konsiliator dan para pihak. Syarat-syarat perjanjian harus ditulis dan disetujui oleh para pihak.

Apabila upaya konsiliasi belum berhasil, proses bisa diakhiri oleh: habisnya batas waktu proses konsiliasi menurut undang-undang; oleh keputusan formal konsiliator; atau oleh pernyataan mogok atau Lockout. Dalam kasus-kasus dimana mediator atau badan konsiliasi bertanggung jawab atas penerbitan penyelesaian yang diusulkan, tindakan bisa diakhiri dengan penerbitan rekomendasi.

Sistem konsiliasi diterima sebagai suatu fungsi publik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan hal ini berlaku bahkan di negara-negara dimana ada penekanan kuat terhadap kesukarelaan (voluntarisme) di dalam hubungan industri. Hanya ada perbedaan pendekatan di antara negara-negara dan perbedaan ini ditemukan di dalam organisasi layanan konsiliasi umum dimana ada yang menerima layanan ini sebagai fungsi dari departemen tenaga kerja, atau dalam kasus-kasus lain, layanan ini dilaksanakan oleh para pejabat kementerian atau oleh para pejabat yang memiliki fungsi khusus (misalnya para pengawas perburuhan) atau oleh departemen independen yang tidak berada di bawah kendali pemerintah atau oleh para konsiliator yang diberi status independen. Di negara-negara tertentu, fungsi dari konsiliasi dan Arbitrasi telah digabungkan di dalam instansi atau tribunal independen, dimana dewan penasihat bersama atau tripartit juga telah dibentuk untuk memberikan saran tentang pengoperasian instansi atau agen tersebut.

Konsiliasi sebagai suatu cara penyelesaian damai perselisihan buruh bisa digunakan di dalam intervensi konsiliator ataupun mediator. Konsiliasi sifatnya bisa wajib atau sukarela dan bisa dilakukan oleh konsiliasi perorangan atau oleh badan konsiliasi. Secara ringkas, berbagai macam jenis konsiliasi ini dibahas di bawah ini.

1. Konsiliasi/Mediasi

Konsiliasi membantu para pihak dalam mengurangi perbedaan hingga dicapai kesepakatan; mediator membuat usulan-usulan untuk penyelesaian perselisihan. Akan tetapi, tidak ada garis demarkasi yang jelas antara keduanya karena konsiliator jarang mengambil peranan pasif dan menahan diri untuk tidak membuat saran. Kadang-kadang, suatu perbedaan diuraikan dalam istilah-istilah yang berbeda, misalnya, dimana apa yang disebut dengan badan atau komisi “konsiliasi” berhubungan dengan perselisihan hak dan mediator adalah para pejabat pemerintah papan atas yang diminta untuk mendamaikan atau menengahi perselisihan yang sifatnya khusus; atau apabila

komisi konsiliasi berhubungan dengan perselisihan-perselisihan hak dan para mediator menangani perselisihan-perselisihan kepentingan.

2. Konsiliasi Sukarela atau Wajib

Apabila salah satu atau kedua belah pihak meminta konsiliasi, atau apabila para pihak mau menerima campur tangan seorang konsiliator ketika ditawarkan oleh jasa konsiliasi, maka konsiliasi sukarela berlangsung. Karena merupakan kelanjutan dari negosiasi (dengan bantuan pihak ketiga), pada dasarnya tergantung pada para pihak, apakah mereka mau atau tidak melanjutkan perundingan secara sukarela. Konsiliasi Sukarela mungkin lebih efektif (dan bukannya wajib) dimana salah satu atau kedua belah pihak menaruh curiga terhadap campur tangan pihak ketiga. Ini menjamin bahwa konsiliasi akan digunakan apabila para pihak menginginkannya, dan bukannya mengharapkan peluang keberhasilannya. Di sisi lain, keengganan salah satu atau kedua belah pihak untuk meminta atau menerima prosedur tersebut mungkin mengakibatkan situasi dimana kesempatan konsiliasi akan hilang. Hal ini bisa mengarah pada terjadinya frekuensi pemogokan yang lebih tinggi dan kemungkinan kerugian ekonomi bagi masyarakat secara keseluruhan.

Di sisi lain, berdasarkan suatu sistem konsiliasi wajib, para pihak berkewajiban untuk memiliki pendukung untuk konsiliasi. Hal ini bisa dilakukan dengan melarang digunakannya pemogokan atau Lockout tanpa terlebih dahulu menggunakan secara tuntas prosedur konsiliasi dengan meminta para pihak untuk menyerahkan perselisihan kepada prosedur konsiliasi wajib atau untuk berpartisipasi di dalam proses konsiliasi ketika diselenggarakan atau dengan gabungan dari cara-cara ini. Sementara adanya kewajiban hukum untuk melakukan konsiliasi tidak menjamin bahwa kewajiban tersebut akan diindahkan atau bahkan sekalipun diindahkan maka upaya etikat baik akan dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, kewajiban tersebut mungkin memberikan peranan luas kepada konsiliasi di dalam penyelesaian sengketa dibanding yang diperoleh dengan cara lain. Kewajiban tersebut terutama dimaksudkan untuk memastikan bahwa segala cara penyelesaian yang tidak mengikat dilaksanakan sebelum menggunakan perjuangan kekuatan melalui tindakan langsung. Akan tetapi, ada keadaan-keadaan di negara-negara tertentu ketika prosedur konsiliasi dipandang sebagai suatu formalitas yang harus dipenuhi sebelum memperoleh cara penyelesaian perselisihan secara hukum.

3. Konsiliasi Perorangan dan Badan Konsiliasi

Fungsi dari konsiliasi bisa dilakukan oleh konsiliator perorangan, yang bertindak sendiri, atau oleh badan atau komisi konsiliasi. Dalam kasus yang disebut terakhir, badan atau komisi biasanya terdiri dari para wakil Pengusaha dan pekerja serta seorang ketua independen (yang bisa seorang konsiliator umum). Konsiliasi oleh anggota pemerintah tingkat tinggi, seperti Menteri Tenaga Kerja atau Perdana Menteri yang kadang-kadang terjadi di negara-negara tertentu pada perselisihan-perselisihan penting, mungkin bisa dianggap sebagai jenis khusus konsiliasi yang berbeda dari kedua jenis yang telah disebut terdahulu.

Kadang-kadang dianggap bahwa konsiliator perorangan bisa lebih efektif karena lebih fleksibel dalam menggunakan berbagai teknik konsiliasi untuk membawa para pihak menuju kompromi dan kesepakatan. Badan Konsiliasi dikritik sebagai badan yang kaku dan kadang-kadang formalistik sehingga mengurangi fleksibilitas bagi konsiliasi yang efektif.

Perbedaan antara konsiliasi perorangan dengan badan konsiliasi dalam beberapa hal seperti perbedaan antara konsiliasi dengan mediasi, dimana konsiliasi dipraktekkan oleh para konsiliator perorangan yang membantu para pihak di dalam negosiasi mereka, sedangkan mediasi dilaksanakan oleh badan konsiliasi yang diharapkan menghasilkan suatu solusi yang direkomendasikan, dimana badan konsiliasi diharuskan membuat usulan-usulan formal untuk penyelesaian sebuah perselisihan, dewan ini mungkin memiliki kelebihan atas konsiliator atau mediator perorangan karena para wakil Pengusaha dan wakil peserta yang dicakupkan di dalam badan tersebut memberikan jaminan tertentu bahwa kepentingan dan pandangan para pihak akan dipertahankan.

Pelajaran 6 – Arbitrasi

Arbitrasi adalah suatu prosedur dimana pihak ketiga (apakah seorang arbitrator perorangan, sebuah badan arbitrator atau pengadilan Arbitrasi), yang tidak bertindak sebagai pengadilan hukum, diberi kekuasaan untuk mengambil keputusan yang menyelesaikan perselisihan tersebut. Jika keputusannya berkaitan dengan perselisihan hukum, dan melibatkan

pemutusan hak dan kewajiban para pihak, maka Arbitrasi fungsinya serupa dengan keputusan hakim (ajudikasi). Jika keputusannya berhubungan dengan perselisihan kepentingan atau perselisihan ekonomi, maka melibatkan penggantian negosiasi dengan suatu putusan yang dianggap sesuai oleh pihak ketiga. Dalam kedua hal tersebut, sekalipun jika putusan Arbitrasi bersifat wajib menurut undang-undang, sifat hukumnya sama dengan suatu perjanjian bersama yang mengikat secara hukum dan salah satu pihak harus mengupayakan pemberlakuannya di hadapan pengadilan hukum. Arbitrasi juga bisa dilakukan oleh sebuah badan tripartit yang terdiri dari seorang anggota dari masing-masing pihak dan seorang netral yang dipilih melalui prosedur yang telah disepakati. Di dalam tindakan badan arbitrasi yang penting, para pihak menganggap penting memiliki lebih dari satu orang anggota netral yang duduk di badan tersebut, atau bahkan memiliki badan yang secara keseluruhan terdiri dari anggota-anggota yang netral.

A. Arbitrasi Sukarela –

Adalah prosedur dimana para pihak yang terlibat di dalam perselisihan setuju atau sepakat untuk menyerahkan perselisihan tersebut kepada seseorang atau orang-orang yang ditunjuk bersama oleh mereka. Arbitrasi Sukarela juga bisa merujuk pada (seperti di sejumlah negara) suatu situasi dimana para pihak yang terlibat di dalam perselisihan setuju atau sepakat terhadap suatu acuan tetapi meninggalkan pilihan Arbitrasi untuk kewenangan-kewenangan lain. Arbitrasi Sukarela kadang-kadang dipandang sebagai perluasan dari Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha karena sumbernya adalah konsep dari para pihak itu sendiri. Arbitrasi Sukarela di beberapa negara secara konseptual mungkin berbeda dari negara-negara lain. Di sejumlah negara Arbitrasi Sukarela merupakan tahap akhir di dalam prosedur keluhan yang biasanya ditetapkan dengan perjanjian bersama, yang dimaksudkan untuk penyelesaian perselisihan hak tanpa meminta tolong kepada pengadilan yang masih merupakan cara terakhir untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan maupun hak atau perselisihan kepentingan secara eksklusif. Sifat penting dari Arbitrasi Sukarela terutama ada pada kapasitasnya untuk menawarkan kepada para pihak yang terlibat di dalam perselisihan perburuhan sebuah alternatif terhadap penyerahan perselisihan kepada pengadilan.

Tingkat sampai sejauh mana arbitrasi sukarela digunakan bervariasi luas.

Beberapa negara menjadikannya sebagai kebijakan pemerintah untuk mendorong digunakannya Arbitrasi Sukarela yang berhubungan dengan perselisihan-perselisihan yang tidak bisa diselesaikan lewat konsiliasi. Akan tetapi, meskipun ada beberapa contoh sistem yang efektif untuk Arbitrasi Sukarela yang ditetapkan melalui kesepakatan bersama sejumlah perselisihan yang diajukan pada Arbitrasi (seperti yang terjadi di India) disebut sebagai Pengadilan Industri atau Perburuhan dan bukan Arbitrasi Sukarela. Di negara-negara lain Arbitrasi Sukarela sebagai cara menyelesaikan perselisihan seringkali digunakan atau sudah tidak digunakan lagi.

Putusan arbitrator adalah bersifat final dan mengikat terhadap para pihak karena putusan tersebut diberikan oleh seorang yang dipercaya oleh kedua belah pihak. Akan tetapi, peninjauan kembali oleh badan banding apapun juga namanya di masing-masing negara harus diberikan dalam kasus-kasus dimana arbitrator membuat putusan yang bertentangan atau bertindak melampaui atau tanpa yurisdiksi (kewenangan hukum), atau dimana arbitrator melakukan kesalahan hukum. Hal ini mengakibatkan putusan dari para arbitrator merupakan putusan yang telah disisuaikan sehingga memungkinkan para pihak mengetahui dasar diambilnya suatu keputusan.

b. Arbitrasi Wajib –

Secara sederhana berarti bahwa apabila perselisihan perburuhan timbul antara Pengusaha dengan seorang karyawan dan/atau serikat dagang, dan apabila ternyata tidak mungkin menyelesaikan perselisihan itu karena adanya kebuntuan pada satu masalah atau lebih, maka undang-undang mengatur bahwa campur tangan pemerintah harus memberlakukan Arbitrasi Wajib terhadap para pihak suka ataupun tidak suka.

1. Peranan Pengadilan di dalam Arbitrasi Wajib

Di beberapa negara, pemerintah diberi kekuasaan untuk membawa perselisihan industri kepada Arbitrasi atas prakarsanya sendiri di bawah keadaan-keadaan tertentu. Arbitrasi Wajib bisa dipercayakan kepada pengadilan yang memiliki berbagai macam nama seperti pengadilan buruh, tribunal industri atau pengadilan industri. Dalam beberapa contoh (Sri Lanka), perselisihan-perselisihan kecil diajukan ke Arbitrasi Wajib oleh para

arbitrator yang ditunjuk dari suatu majelis hakim pengadilan industri (misalnya Pengadilan Buruh di Pakistan, dan Pengadilan Industri di Sri Lanka, Tribunal Industri dan Pengadilan Buruh di India) yang umumnya terdiri dari orang-orang yang sudah sebagai atau memiliki kualifikasi sebagai hakim di pengadilan biasa. Akibatnya, Arbitrasi Wajib menjadi proses yang sangat legalistik, yang kadang-kadang disebut “keputusan hakim” atau “ajudikasi” apabila dilakukan oleh pengadilan-pengadilan atau tribunal-tribunal ini, yang mencerminkan pendekatan legalistik mereka terhadap penyelesaian perselisihan perburuhan.

2. Lingkup Isu

Arbitrasi Wajib bisa mencakup segala macam perselisihan buruh, termasuk persengketaan hak dan kepentingan. Pengacara seringkali dipercaya dengan tugas memecahkan perselisihan yang timbul atas tingkat upah yang baru atau perbaikan kondisi kerja dan juga jenis-jenis perselisihan lainnya. Situasi ini lebih lanjut memperkuat legalisme di dalam hubungan perburuhan.

Meskipun ada legalisme yang kuat di dalam prosedur untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, perkembangan badan-badan tripartit, sebagai lawan dari pengadilan, menunjukkan kecenderungan menyimpang dari legalisme.

3. Tujuan Digunakannya Ajudikasi (Keputusan Hakim):

Dianggap bahwa Arbitrasi Wajib harus digunakan terutama untuk perselisihan kepentingan dengan ketentuan bahwa terdapat mekanisme penyelesaian perselisihan lain yang memuaskan untuk penyelesaian perselisihan hak. Sangat penting, dalam mempertahankan kebijakan untuk mempromosikan kebijakan negosiasi bilateral, Arbitrasi Wajib hendaknya diawali oleh; pemanfaatan penuh jasa konsiliasi yang diselenggarakan oleh para konsiliator yang terlatih dan terampil. Di beberapa negara, sistem khusus untuk penyelesaian keluhan individu, seperti pemecatan, dan ketentuan Arbitrasi Sukarela, digunakan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dari Perjanjian Perundingan Bersama.

Di beberapa negara, Arbitrasi Wajib untuk persengketaan telah diadopsi sebagai alternatif untuk pemogokan. Adopsi Arbitrasi Wajib sebagai cara utama dan akhir penyelesaian sengketa, setelah upaya konsiliasi dan mediasi

digunakan, mencerminkan kepedulian pemerintah bahwa penghentian pekerjaan karena perselisihan industri bisa menghambat pembangunan dan berfungsi sebagai penghambat (disinsentif) bagi investor asing di berbagai industri di negara tersebut.

4. Penggunaan Terakhir

Penggunaan Arbitrasi Wajib adalah sesuai dengan Perundingan Bersama, dan juga tidak perlu demikian, asalkan digunakan bilamana Perundingan Bersama dan konsiliasi telah gagal. Akan tetapi, penggunaan Arbitrasi Wajib merupakan pengganti yang sangat berguna bagi tindakan bersama baik oleh para karyawan ataupun para pekerja dan merupakan suatu alat yang perlu di tangan negara di dalam konteks dimana negara-negara berkembang berada. Pengaturan waktu yang tepat adalah penting dalam pemanfaatan adjudikasi jika kita ingin memastikan bahwa Arbitrasi dan Perundingan Bersama tidak menjadi berbalik arah (antitetis).

5. Kritik-Kritik Terhadap Arbitrasi Wajib

Beberapa kritik terhadap Arbitrasi Wajib yang menyatakannya tidak efektif dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dan dalam mencapai tujuan-tujuan lain yang diinginkan adalah:

- a. gugatan cenderung berkepanjangan;
- b. pendekatan yuridis terhadap adjudikasi perselisihan menomorduakan pertimbangan-pertimbangan kebijakan dan faktor-faktor ekonomi untuk hal-hal teknis hukum;
- c. ketergantungan yang berlebihan terhadap pengadilan perburuhan nasional yang menghalangi perkembangan Perundingan Bersama;
- d. menghambat perkembangan gerakan buruh yang bersatu dan sangat bertanggung jawab;
- e. bahwa intervensi negara di dalam perselisihan industri bisa mengakibatkan banyak permusuhan bagi negara disebabkan oleh apa hakekat dari fakta-fakta ekonomi dari kehidupan;
- f. Bahwa di dalam konteks gerakan buruh yang terbagi, tindakan wajib menimbulkan kecurigaan bahwa pejabat publik menginginkan satu kelompok menentang kelompok lainnya dan berkompromi dengan

para tokoh buruh yang simpati dengan kebijakan pemerintah, memberikan umpan bagi oposisi dan mengabadikan perpecahan di dalam gerakan buruh;

- g. Arbitrasi Wajib menciptakan frustrasi dan ketidak-puasan di antara para pekerja dan menekan nilai katartik (kuat) dari protes.
- h. Di dalam Arbitrasi Wajib, ada godaan bagi pemerintah untuk memaksakan putusan dari para arbitratornya sendiri;
- i. Ada bahaya pembusukan arbitrator pemerintah oleh para pihak yang bersengketa;
- j. Para pimpinan serikat dagang akan tidak disenangi oleh para pengacara karena menerapkan Perundingan Bersama terhadap tindakan yuridis di pengadilan formal cenderung menghambat pertumbuhan perserikatan pekerja.

6. Arbitrasi Wajib sebagai Instrumen yang Efektif

Meskipun ada kritik tersebut di atas, ada alasan mengapa Arbitrasi Wajib juga dianggap sebagai suatu instrumen yang efektif dan menjaga perdamaian industri dengan:

- a. Mengembangkan hubungan industri secara tertib;
- b. Memperluas keuntungan-keuntungan dari perserikatan (unionisasi) dan Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk kelompok-kelompok dalam angkatan kerja yang lemah atau tidak terorganisasi.

7. Pengaruh Arbitrasi Wajib terhadap Perundingan Bersama

Ada suatu pandangan bulat bahwa Arbitrasi Wajib dan Perundingan Bersama cocok dan bisa ada secara bersama-sama dengan membuahkan hasil. Kedua lembaga tersebut mendapat tempat di dalam sistem hubungan industri negara-negara berkembang.

Arbitrasi Wajib harus ditetapkan pada akhir segala prosedur negosiasi dan penyelesaian dan harus dicadangkan sebagai cara terakhir yang akan diminta hanya apabila semua kemungkinan negosiasi dan konsiliasi telah digunakan. Kunci kecocokan atau ketidak cocokan antara Perundingan Bersama dengan Arbitrasi Wajib tergantung pada tingkat dan waktu Arbitrasi. Permintaan dilakukannya Arbitrasi Wajib yang terlalu dini dan

kurang mantap bisa berdampak buruk terhadap negosiasi Perundingan Bersama.

Pelajaran 7 – Tribunal Perburuhan Khusus

Di beberapa negara, ketika buruh dan manajemen tidak bisa menyepakati tentang penyelesaian suatu keluhan, maka keluhan diserahkan kepada sebuah tribunal perburuhan. Tribunal perburuhan biasanya terdiri dari sejumlah hakim yang dipilih oleh buruh dan manajemen yang jumlahnya sama dan seorang pejabat independen yang mewakili pemerintah atau kepentingan masyarakat umum. Tribunal ini didirikan dengan undang-undang dan dalam sejumlah kasus tribunal ini bisa memanggil kedua belah pihak untuk menghadap kepadanya dalam upaya menyelesaikan keluhan.

Akan tetapi, banyak negara lebih memilih tidak menggunakan tribunal biasa untuk pemberlakuan kesepakatan-kesepakatan bersama. Prosedur di dalam tribunal ini kemungkinan bisa panjang dan menelan banyak biaya, dan keterlambatan bisa mengakibatkan aksi pemogokan untuk menjamin remedi yang lebih cepat. Terlebih lagi, para hakim atau hakim rendah, yang terutama menangani masalah-masalah perundang-undangan umum tidak bisa sepenuhnya menyadari tentang masalah-masalah khusus yang terlibat di dalam hubungan perburuhan. Dengan demikian tribunal perburuhan khusus didirikan untuk menangani kasus-kasus ini. Kadang-kadang, tindakan untuk pemberlakuan ketentuan-ketentuan perjanjian bersama hanya bisa diajukan oleh organisasi, tetapi dalam beberapa kasus individu bisa mengambil tindakan juga. Dalam kasus-kasus tertentu, tindakan hanya bisa diajukan setelah para pihak gagal mencapai penyelesaian melalui negosiasi atau konsiliasi.

Pelajaran 8 — Penggunaan Aksi Industri: Pemogokan dan “Penutupan Pabrik”

“Lockout” adalah penutupan tempat kerja oleh Pemilik selama perselisihan perburuhan; Pengusaha memutuskan untuk menutup pabrik

dan tidak memperbolehkan para pekerja bekerja di dalamnya dan dengan demikian memberikan tekanan ekonomi terhadap para pekerja dan keluarganya untuk bisa menerima upah dan kondisi kerja yang ia paksakan.

Pemogokan adalah penghentian kerja sementara melalui tindakan bersama para karyawan sebagai akibat dari perselisihan industri. Pemogokan merupakan senjata ekonomi paling kuat yang dimiliki oleh serikat dalam perjuangan mereka untuk kehidupan yang lebih baik bagi para anggotanya.

Secara umum diakui bahwa hak mogok menyimbolkan hak untuk menentang pengadilan dan pembelaan diri. Hal ini menyiratkan bahwa hak mogok dan Lockout memperoleh dimensi yang tidak dapat dicabut dan tidak bisa dianggap sebagai tindak kriminal. Hak mogok ada terlepas dari undang-undang pemerintah. Larangan total dan permanen terhadap pemogokan tidak bisa diterima. Secara umum dirasakan bahwa pemogokan dan Lockout adalah elemen penting dari kebebasan berserikat dan harus diijinkan di dalam industri-industri non vital. Maka hak untuk mogok harus dilakukan sebagai cara terakhir, dan dilakukan secara bertanggung jawab, tertib dan teratur.

Secara umum, penangguhan sewenang-wenang atas hak mogok ditolak, karena hanya menunda masalah dan meningkatkan ketegangan. Pembatasan yang diberlakukan tanpa memperhatikan secara memadai implikasinya terhadap hubungan industri juga tidak bisa diterima. Setiap penangguhan atau pembatasan yang mungkin terhadap hak mogok menyebabkan timbulnya kewajiban pemerintah untuk membentuk sebuah sistem efektif yang cepat dan tidak memihak untuk penyelesaian persengketaan, terutama yang timbul dari kebuntuan negosiasi.

Ada dua kelas pemogokan: jenis ekonomi dan jenis praktek perburuhan yang tidak adil. Pemogokan ekonomi digunakan apabila pemogokan berusaha memaksa Pengusaha untuk mengabulkan tuntutan upah yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik, atau untuk memaksa pengakuan tanpa sertifikasi pengadilan. Pemogokan buruh yang tidak adil adalah pemogokan yang dipicu atau diperpanjang oleh penolakan untuk tawar menawar, atau pemecatan yang diskriminatif, atau disebabkan oleh serangkaian praktek perburuhan yang tidak adil lainnya. Sifat dari pemogokan bisa berupa dalam artian bahwa bisa dimulai sebagai pemogokan ekonomi dan bisa diperpanjang sebagai pemogokan karena praktek perburuhan yang tidak adil.

Para pekerja dan anggota sebuah serikat buruh umumnya memiliki hak untuk mogok untuk menjamin suatu tuntutan tertentu, mereka juga

memiliki hak untuk menyatakan kepada majikan mereka tentang niat mereka untuk menutup pekerjaan dan alasan-alasan mereka melakukan hal itu.

Legalitas sebuah pemogokan tergantung pada dua poin: tujuan dimana pemogokan tersebut dipertahankan; dan cara yang digunakan dalam melakukannya. Oleh karena itu, agar sebuah pemogokan bisa sah (legal), maka harus memiliki tujuan yang bisa dibenarkan menurut hukum, biasanya peningkatan kesejahteraan pekerja, dan tidak boleh disertai atau dipertahankan dengan kekuatan atau tindakan ilegal lainnya.

Secara umum, para pekerja bisa mogok:

1. untuk menuntut kondisi kerja yang lebih baik;
2. untuk menjamin pembayaran upah atau jangka waktu kerja yang lebih pendek;
3. untuk menjamin dipekerjakannya kembali seorang anggota serikat yang dianggap telah dipecat secara tidak layak;
4. untuk menjamin dipecatnya seorang rekan karyawan yang dianggap bermasalah;
5. untuk menjamin perbaikan hubungan dengan Pengusaha.

Di sisi lain, pemogokan karena alasan-alasan berikut bisa ilegal:

1. untuk mendorong dilakukannya tindakan melanggar hukum atau tindak pidana;
2. untuk memaksa seorang karyawan ikut bergabung di dalam boikot;
3. untuk menggulingkan pemerintah.

Bagi para pekerja yang berhenti bekerja dan pindah ke tempat lain tanpa niat kembali lagi bukanlah suatu pemogokan. Apabila pekerja berhenti karena tidak menerima upah mereka maka bukan pemogokan. Penolakan para penambang untuk bekerja di bagian yang berbahaya dan tidak boleh ditambang dari sebuah tambang batubara, apabila mereka terus bekerja di bagian-bagian lain tambang batubara, maka bukan pemogokan. Penolakan pekerja untuk bekerja pada seorang Pengusaha tertentu bukanlah pemogokan. Oleh karena itu, agar suatu pemogokan bisa sah menurut hukum maka harus ada perselisihan ketenagakerjaan antara para karyawan yang mogok dengan pengusaha.

Ketika sebuah serikat telah mencapai suatu tahap pertimbangan perlunya untuk menyusun aksi pemogokan, maka harus mempertimbangkan banyak aspek dari tindakan yang diusulkan – kapan akan terjadi, berapa

lama akan berlangsung, anggota serikat mana yang akan terlibat langsung, jenis pemogokan, bagaimana cara diorganisasi dsb.

Biasanya, sebuah komisi serikat tidak mempertimbangkan mengusulkan aksi pemogokan kecuali jika secara layak diyakini bahwa sudah ada perasaan yang kuat di antara para anggota yang mendukung pemogokan. Komisi tersebut harus bertanggung jawab untuk memimpin keanggotaan dalam masalah ini dan semua masalah lainnya. Kepemimpinan akan lebih efektif jika ada kontak erat antara para pemimpin dengan para pekerja.

Karena begitu penting bahwa suatu aksi pemogokan (aksi serikat) harus memiliki dukungan aktif dari seluruh anggota, aturan serikat kadang-kadang menetapkan bahwa pemogokan tidak boleh dilakukan kecuali jika mayoritas anggota menyetujuinya.

Telah lama diakui oleh undang-undang bahwa hubungan yang ada antara para pekerja yang mogok dengan karyawannya tidak perlu diakhiri karena pemogokan. Tidak bisa diterima bahwa pengembalian sukarela ke pekerjaan merupakan pelepasan tuntutan semula sebelum pemogokan. Akan tetapi, apabila serikat buruh menolak untuk tawar menawar secara bersama dan kemudian menyatakan mogok, para pekerja yang ikut serta bisa kehilangan hak-hak dan hak istimewa mereka menurut hukum. Para pekerja yang mogok yang melakukan tindakan ilegal selama pemogokan bisa kehilangan hak mereka untuk terus bekerja pada perusahaan.

Secara umum, pengkaryaan kembali para pekerja yang mogok atas dasar sementara setelah pemogokan, apabila mereka adalah para pekerja tetap sebelum pemogokan tersebut, dianggap ilegal. Tetapi apabila Pengusaha secara sukarela setuju mengangkat kembali para pekerja yang mogok, maka tindakannya merupakan pelepasan bahwa pemogokan tersebut ilegal. Akan tetapi, pengkaryaan kembali para pekerja yang mogok, kecuali pemimpinnya, menunjukkan diskriminasi. Di sisi lain, pemogokan yang melanggar klausula “tidak mogok” di dalam kesepakatan bersama antara serikat yang melakukan pemogokan dengan perusahaan akan menghapuskan hak para pekerja yang mogok untuk bekerja kembali kecuali jika pelanggaran kontrak dihapuskan atau diampuni.

Para peserta di dalam Seminar Regional ASEAN tentang Perundingan Bersama dan Administrasi Perburuhan di tahun 1977 menyetujui bahwa hak mogok bisa dipengaruhi oleh persyaratan-persyaratan pembangunan. Sistem hubungan buruh termasuk hak mogok, hanya sebuah subsistem dari sistem politik yang lebih besar. Hal yang penting adalah menetapkan terlebih dahulu tujuan dari sistem politik yang lebih besar; setelah masyarakat

membentuk hubungan buruhnya subsistem harus ditetapkan dan diatur untuk mendukung tujuan-tujuan itu. Untuk mengakui atau untuk membatalkan hak mogok dengan demikian tergantung pada definisi tujuan sistem yang lebih besar. Pembatasan-pembatasan tentang hak mogok juga bisa disebabkan oleh kebutuhan dan persyaratan pembangunan.

Penekanan khusus diberikan pada berbagai dimensi dan implikasi tema pembangunan. Di sisi lain, Pengusaha dan pekerja tidak boleh melakukan tindakan industri yang merugikan dan hanya boleh melakukan pemogokan dan Lockout bila perlu. Di sisi lain, pemerintah harus meyakinkan para pekerja dan Pengusaha dan berbagi dengan mereka penyusunan dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan sosial.

Sementara hak mogok diakui secara universal, pelaksanaannya kadang-kadang dianggap sebagai indikasi luasnya kebebasan politik di suatu negara karena beberapa negara memberlakukan tingkat pembatasan yang berbeda-beda. Di sejumlah negara, pemogokan atau Lockout hanya diijinkan pada industri-industri non vital; seberapa vital sebuah industri adalah masalah yang diputuskan oleh pemerintah. Di negara-negara lain, pemogokan dilarang di badan-badan usaha pemerintah dan sektor umum. Akan tetapi, jika pemogokan dan Lockout memang diijinkan di dalam sektor ini maka hak mogok harus memenuhi syarat-syarat dan peraturan-peraturan tertentu. Beberapa negara tidak mengijinkan pemogokan atas persengketaan yang melibatkan interpretasi atau penerapan Perjanjian Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha. Setelah Pengadilan Industri mengambil yurisdiksi atas persengketaan tentang masalah-masalah yang melibatkan penerapan perjanjian bersama maka tidak diijinkan ada pemogokan atau Lockout. Di dalam perselisihan atau sengketa dimana pemerintah merupakan majikan, persetujuan pejabat negara diperlukan sebelum Pengadilan Industri bisa memperoleh yurisdiksi atas perselisihan tersebut.

1. Kewajiban Perdamaian

Kewajiban untuk memelihara perdamaian ketika suatu perjanjian berlaku merupakan aspek penting dari hubungan pekerja-manajemen yang sehat. Kewajiban tersebut diberlakukan baik oleh hukum ataupun disepakati oleh para pihak. Beberapa negara mempersyaratkan pendaftaran perjanjian bersama dan memberinya status putusan yuridis. Di negara-negara lain, para pihak diharuskan menyusun sistem keluhan dengan Arbitrasi Sukarela sebagai langkah terakhir di dalam prosedur keluhan.

2. Hak atas Aktivitas Bersama

Hukum di banyak negara menjamin bagi para pekerja bukan saja hak untuk berorganisasi tetapi juga hak atas aktifitas bersama untuk tujuan Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha dan “bantuan dan perlindungan bersama”. Akan tetapi, hak atas aktifitas bersama bukan berarti hak untuk mendorong para anggota baru di lingkungan perusahaan agar melanggar aturan perusahaan. Tetapi hak ini secara pasti mencakup pemogokan sebagai salah satu dari aktifitas bersama tersebut.

Kebijakan untuk menghindari dilakukannya pemogokan oleh para pekerja masih tercakup di bawah kebijakan hubungan perburuhan di banyak negara. Akan tetapi, tujuan dicapai melalui penghapusan kerusuhan industri dengan mendorong perlindungan pelaksanaan hak karyawan atau pekerja untuk organisasi diri, peningkatan perdamaian industri yang sehat dan stabil dan kemudian peningkatan kesejahteraan umum serta kepentingan Pengusaha dan karyawan melalui penyelesaian masalah yang menghormati ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ketenagakerjaan melalui proses Rundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha. Tujuan diperkuat dengan menyediakan fasilitas pemerintah yang lengkap dan memadai untuk komunikasi dan mediasi untuk membantu dan mendorong Pengusaha serta para karyawan mencapai dan menjaga kesepakatan mengenai ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ketenagakerjaan dan melakukan segala upaya yang wajar untuk menyelesaikan perbedaan-perbedaan mereka melalui kesepakatan bersama. Tidak ada lagi pengendalian pada Arbitrasi Wajib untuk menghindarkan perbedaan antara Pengusaha dengan karyawan, yang mungkin timbul, dengan menetapkan aturan-aturan tertentu yang harus diikuti di dalam negosiasi dan administrasi dari perundingan bersama.

Ada variasi-variasi lain aktivitas massa disamping dua aktivitas tersebut di muka. Aktivitas tersebut diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. mogok duduk
- b. cuti masal
- c. penjagaan
- d. boikot
- e. keributan (noise barrage)

Mogok duduk (sit-down strike) terjadi apabila para pekerja mengambil alih secara paksa properti perusahaan dan membentuk pagar betis sebagai cara menjamin penutupan pabrik. Para pekerja tidak bekerja tetapi tetap

berada di tempat kerja mereka dengan mesin dan peralatan tidak diaktifkan.

Boikot adalah senjata lain yang digunakan oleh serikat untuk memberikan tekanan ekonomi terhadap Pengusaha. Boikot didefinisikan sebagai tindakan yang menyebabkan atau upaya untuk menyebabkan melaluibujukan, dorongan atau pemaksaan, pihak ketiga di dalam perselisihan perburuhan – terutama para pemasok dan para pelanggan Pengusaha. Tujuan dari boikot adalah untuk menutup usaha dan dengan demikian mencegah Pengusaha beroperasi dengan (1) menahan tenaga kerja dari Pengusaha, (2) mencegah pengiriman bahan baku untuk usaha atau barang jadi agar tidak terbentuk, atau (3) mencegah para pelanggan yang ada atau calon pelanggan agar tidak melakukan perniagaan dengan Pengusaha yang dituju oleh pemogokan.

Cuti masal di sisi lain adalah ketidak hadiran sementara oleh semua karyawan. Cuti masal untuk sementara waktu merupakan penghentian kerja di pihak karyawan hingga kesepakatan telah diperoleh antara karyawan dengan Pengusaha. Para pekerja biasanya meninggalkan tempat kerja dan tidak akan kembali sebelum perselisihan diselesaikan.

L A M P I R A N



Standar Perburuhan Internasional yang Dipilih

Mukadimah Konstitusi ILO menetapkan tiga alasan untuk penyusunan sebuah organisasi dengan tujuan utama menerapkan standard internasional.

- a. Fakta bahwa “perdamaian universal dan abadi hanya bisa terbentuk jika didasarkan pada keadilan sosial” yang merupakan motif utama manusia yang menyusun konstitusi ILO sebagai bagian tak terpisahkan dari treaty tahun 1919.
- b. Adanya kondisi perburuhan yang melibatkan “ketidakadilan, kekerasan, dan penderitaan” dan perlunya peningkatan mereka, yang digaris bawahi oleh mukadimah tersebut dengan menyebut “sentimen keadilan dan kemanusiaan”. Ditegaskan kembali di dalam naskah Deklarasi Philadelphia “bahwa semua manusia terlepas dari ras, kepercayaan atau jenis kelaminnya memiliki hak untuk mencari baik kesejahteraan material maupun perkembangan spiritual mereka di dalam kondisi kebebasan dan kewibawaan, jaminan ekonomi dan kesamaan kesempatan”. Mukadimah konstitusi tersebut juga menetapkan bidang-bidang dimana peningkatan kondisi buruh “mendesak diperlukan”. Semua ini sekarang dicakup oleh standar perburuhan nasional.
- c. Ketakutan dampak sosial dari persaingan internasional. Mukadimah mengakui bahwa “kegagalan setiap negara untuk mengadopsi kondisi perburuhan yang berperikemanusiaan merupakan hambatan bagi

negara-negara lain yang ingin meningkatkan kondisi di negara mereka”.

Faktor-faktor lain menjelaskan mengapa Konvensi dan Rekomendasi diperlukan.

- d. Perlunya pengaturan situasi dimana elemen internasional terlibat, seperti mobilitas internasional buruh, misalnya para pekerjanya dan pekerja migran.
- f. Kebutuhan banyak negara akan sebuah model (contoh) untuk melandaskan undang-undang industri mereka, tentu saja setelah disesuaikan dengan keadaan nasional. Negara-negara berkembang telah mencapai sedikit kemerdekaan untuk membangun negaranya sesuai dengan standar perburuhan, umumnya cenderung menjadi staff spesialis yang diharuskan mengadopsi undang-undang.
- g. Argumen “Safety Stop” yakni apabila sebuah negara meratifikasi Konvensi ILO, akibatnya memberikan jaminan terhadap treaty internasional. Dengan demikian, kembali ke jalan sesat jauh lebih sulit dibandingkan jika belum pernah ada kewajiban internasional; sehingga ratifikasi memberikan bagi Undang-Undang Perburuhan suatu tingkat stabilitas yang tidak perlu dirundingkan melalui perundang-undangan yang murni nasional.

1. Hak Asasi Manusia Dasar

ILO selalu menambahkan tingkat kepentingan tertentu pada hak asasi manusia dasar tertentu yang merupakan elemen sangat penting di dalam semua tindakan yang dirancang untuk meningkatkan kondisi para pekerja. Di dalam Konvensi dan Rekomendasi tentang kebebasan berserikat, hal ini berhubungan dengan kebebasan dari kerja paksa dan kebebasan dari diskriminasi.

A. Kebebasan Berserikat –

Konvensi ILO dasar tentang Kebebasan Berserikat ada di dalam Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No.87), dan hak untuk berorganisasi dan konvensi Perundingan Bersama 1949 (No.98).

B. Konvensi 87 –

Menetapkan bahwa para pekerja dan pengusaha, tanpa pembedaan apapun juga berhak untuk membentuk dan bergabung di dalam organisasi sesuai pilihan mereka tanpa pembeian wewenang terlebih dahulu dan menetapkan jaminan-jaminan yang memungkinkan organisasi dan perserikatan tersebut yang bisa menetapkan untuk melaksanakan aktifitas mereka tanpa gangguan dari pejabat publik.

C. Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No.87) –

Menetapkan sejumlah asas (prinsip) untuk menjamin kebebasan para pekerja dan pengusaha melaksanakan hak berorganisasi sehubungan dengan otoritas publik. Konvensi tersebut menetapkan *empat jaminan dasar* dalam hal ini:

1. Yang pertama dimaksudkan untuk menjamin bahwa semua pekerja dan Pengusaha memiliki hak mendirikan dan bergabung di dalam organisasi sesuai pilihan mereka tanpa diperlukan wewenang terlebih dahulu. Berdasarkan Konvensi nomor 87, para pekerja dan Pengusaha berhak membentuk dan bergabung di dalam organisasi sesuai pilihan mereka sendiri. Di dalam ketentuan-ketentuan ini, prinsip tersebut harus dianggap sebagai salah satu dasar kebebasan berserikat. Hal ini terutama menimbulkan hak untuk menentukan struktur dan susunan serikat pekerja, menetapkan satu atau beberapa organisasi di dalam satu perusahaan, pekerjaan, atau cabang kegiatan, negara tempat membentuk federasi dan konfederasi secara bebas. Ketentuan-ketentuan yang menetapkan syarat-syarat yang terlalu mengekang, terutama sehubungan dengan jumlah minimum anggota, dan ketentuan-ketentuan yang memberlakukan suatu sistem serikat pekerja tunggal tidak sesuai dengan jaminan-jaminan yang diuraikan di dalam Konvensi. Setiap sistem monopoly serikat pekerja yang diberlakukan oleh hukum berbeda dengan prinsip pilihan bebas organisasi yang telah digariskan pada Pasal 2 Konvensi nomor 87. Kecenderungan ke arah sentralisasi relatif gerakan serikat pekerja bisa ditemukan di kebanyakan negara. Ketika gerakan menuju sentralisasi ini dilakukan atas inisiatif serikat pekerja itu sendiri, dan ungkapan keinginan spontan mereka akan sesuai dengan Konvensi 87. Sebaliknya, persatuan serikat pekerja yang diberlakukan oleh

hukum di semua tingkatan berlawanan dengan Konvensi sekalipun jika merupakan hasil dari permintaan oleh organisasi serikat pekerja yang ada.

Meskipun Konvensi secara jelas tidak bermaksud membuat kemajemukan serikat pekerja menjadi wajib, kemajemukan (pluralisme) harus dimungkinkan pada setiap kasus. Persatuan serikat pekerja yang diberlakukan oleh undang-undang, baik langsung ataupun tidak langsung, bertentangan dengan prinsip-prinsip Konvensi.

Konvensi No.87 mencakup suatu konsep yang telah dibahas pada persiapan instrumen, yakni bahwa kebebasan berserikat harus dijamin tanpa pembedaan atau diskriminasi apapun juga sehubungan dengan jabatan, jenis kelamin, warna, ras, kepercayaan, kebangsaan, atau pendapat politik. Satu-satunya pengecualian untuk prinsip umum ini adalah yang ditetapkan pada Pasal 9, yang mengizinkan Negara menentukan sampai sejauh mana jaminan yang diberikan di dalam Konvensi berlaku terhadap angkatan bersenjata dan kepolisian.

Selama pekerjaan persiapan Konvensi No.87, telah ditekankan bahwa kebebasan berserikat harus dijamin bukan hanya bagi Pengusaha dan pekerja di dalam industri swasta tetapi juga karyawan publik. Akan tetapi, meskipun ada ketentuan Pasal 2, faktanya adalah bahwa meskipun perundang-undangan semua negara sebenarnya mengakui hak berserikat para pekerja di sektor swasta, hal yang sama tidak selalu berlaku terhadap pegawai negeri dan para pejabat. Di beberapa negara, pegawai negeri secara persis tidak memiliki hak berserikat yang sama seperti para pekerja di sektor swasta; di negara-negara lain, hak tersebut tidak ada bagi kategori-kategori tertentu pegawai negeri atau dibatasi oleh pembatasan-pembatasan yang biasanya tidak berlaku bagi para pekerja. Akhirnya, di beberapa negara perundang-undangan sama sekali tidak mengakui hak pegawai negeri dan para pejabat untuk berorganisasi.

Tidak selamanya dimungkinkan menentukan dari hukum yang berlaku di suatu negara, sampai sejauh mana tepatnya para pegawai negeri menikmati hak berserikat di dalam prakteknya. Bahkan di negara-negara dimana hak mereka untuk membentuk organisasi serikat pekerja tidak diakui oleh hukum, asosiasi, misalnya, kadang-kadang dibentuk. Fakta bahwa hak berserikat diakui oleh hukum

tidak selamanya berarti bahwa para karyawan publik benar-benar bisa membentuk organisasi yang efektif untuk melindungi kepentingan mereka.

Kategori-kategori pekerja tertentu lainnya kadang-kadang juga diingkari haknya untuk membentuk serikat pekerja. Komisi misalnya telah diserahi tugas untuk memeriksa hak berorganisasi staf rumah tangga, orang-orang yang bekerja di rumah dan di toko-toko keluarga. Orang-orang yang bekerja di lembaga amal, para pelaut, para eksekutif dan staf manajerial, dst. Tergantung pada perundang-undangan negara tersebut, kategori yang disebut terakhir bisa dipungkiri haknya untuk berserikat atau bisa berhak melakukannya asalkan mereka tidak bergabung dengan karyawan yang tingkatnya lebih rendah.

Karena mereka tidak secara khusus dikesampingkan dari Konvensi No. 87, semua kategori pekerja ini secara alamiah akan dicakup oleh jaminan-jaminan yang diberikan oleh Konvensi dan berhak untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi.

Sebagaimana telah dinyatakan oleh Komisi, Konvensi 87 mencakup para Pengusaha dan juga para pekerja. Ketentuan-ketentuan yang mengatur hak berorganisasi biasanya sama bagi keduanya. Akan tetapi, di negara-negara tertentu Pengusaha dikesampingkan dari undang-undang serikat dagang umum; di negara-negara lainnya mereka diatur oleh peraturan-peraturan khusus. Pembedaan harus dibuat antara negara-negara dimana ada Pengusaha swasta dan negara-negara dimana, berdasarkan sistem yang berlaku, hanya ada sedikit atau tidak ada perusahaan swasta. Di dalam kelompok negara yang kedua, hak berorganisasi memperoleh signifikansi tambahan bagi mereka yang bertanggung jawab atas pengaturan dan pengelolaan kesepakatan-kesepakatan karena hak dan jaminan yang diuraikan di dalam Konvensi 87 harus dijamin bagi semua pekerja dan Pengusaha termasuk para manajer badan usaha milik negara.

2. Jaminan dasar kedua memberikan hak kepada organisasi untuk membuat konstitusi dan aturan, untuk memilih perwakilan mereka dalam kebebasan penuh, untuk mengelola administrasi dan kegiatan mereka dan untuk merumuskan programnya.

Seperti halnya hak-hak lain yang dijamin oleh Pasal 3 Konvensi 87, prinsip tidak ada gangguan oleh pejabat publik, yang diakui pada

ayat 2 Pasal ini, adalah sangat penting untuk melindungi pelaksanaan hak secara bebas oleh organisasi untuk mengakui administrasi dan kegiatan mereka dan untuk merumuskan program-program mereka. Pembatasan yang paling umum tentang hak serikat pekerja untuk mengakui kegiatan mereka dan merumuskan program-program mereka nampaknya terkait dengan kegiatan politik organisasi dan hak untuk melakukan pemogokan. Mengingat perkembangan gerakan serikat pekerja, tindakan serikat saat ini tidak bisa dibatasi hanya semata-mata pada masalah-masalah pekerjaan. Larangan umum kegiatan politik bukan saja tidak sesuai dengan Konvensi 87 tetapi juga tidak realistis bagi semua tujuan praktis. Serikat pekerja seringkali melakukan tindakan politis, termasuk dukungan bagi sebuah partai politik, yang mereka anggap perlu demi kemajuan tujuan-tujuan ekonomi dan sosial mereka. Dengan demikian, organisasi harus bisa menyebar luaskan pandangan-pandangan mereka tentang kebijakan ekonomi dan sosial pemerintah, dengan ketentuan bahwa tindakan politik mereka tidak merusak kontinuitas gerakan serikat atau fungsi-fungsi sosial dan ekonominya; pemerintah pada akhirnya tidak boleh berupaya menggunakan organisasi sebagai alat politik.

Berkaitan dengan hak mogok, suatu larangan umum – kadang-kadang hasil dari ketentuan-ketentuan tegas atau seperti di banyak negara, dampak kumulatif dari ketentuan-ketentuan mengenai sistem penyelesaian perselisihan resmi – merupakan pembatasan besar terhadap sarana yang tersedia bagi serikat pekerja untuk memajukan dan membela kepentingan para anggotanya dan terhadap hak mereka untuk mengorganisasikan aktifitas-aktifitas mereka. Larangan demikian ini hanya bisa dibenarkan. Larangan permanen terhadap pemogokan hanya boleh diberlakukan terhadap pegawai negeri yang bertindak dalam kapasitasnya sebagai pejabat instansi publik dan terhadap para pekerja di dalam jasa-jasa layanan penting, dan hendaknya dikompensasikan dengan adanya prosedur konsiliasi dan Arbitrasi yang tidak memihak dan cukup cepat. Akhirnya, pembatasan berhubungan dengan tujuan suatu pemogokan dan cara-cara yang digunakan harus cukup masuk akal dimana tidak akan mengakibatkan praktek pelarangan total atau pembatasan yang berlebihan terhadap pelaksanaan hak untuk mogok.

3. Jaminan dasar ketiga melindungi organisasi terhadap pembubaran atau penghentian sementara oleh para pejabat administratif. Pembubaran dan penghentian sementara organisasi serikat pekerja merupakan bentuk ekstrim campur tangan oleh para pejabat di dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, mengingat gawatnya tindakan ini, penting bahwa segala jaminan yang perlu harus diberikan yang hanya bisa dijamin berdasarkan prosedur yuridis normal.
4. Jaminan dasar keempat memberikan hak kepada organisasi untuk membentuk dan bergabung di dalam federasi dan konfederasi dan untuk berafiliasi dengan organisasi internasional para pekerja dan Pengusaha. Federasi dan konfederasi memiliki hak yang sama seperti organisasi afiliasi mereka. Untuk membela kepentingan para anggota mereka secara lebih efektif, serikat pekerja tingkat pertama harus memiliki hak membentuk federasi dan konfederasi sesuai pilihan mereka sendiri. Lebih lanjut, jika hak ini tidak bisa diberikan, maka organisasi yang tingkatnya lebih tinggi juga harus memiliki hak yang diberikan kepada organisasi-organisasi dasar, termasuk hak untuk berunding secara bersama dan untuk mogok. Juga merupakan sifat penting dari solidaritas pekerja dan Pengusaha internasional bahwa federasi dan konfederasi nasional harus bisa bersatu di tingkat internasional tanpa hambatan.

Terhadap hal tersebut, Konvensi menambahkan dua pengaman lebih lanjut: sehubungan dengan sifat hukum (legal personality) organisasi, federasi dan konfederasi, Konvensi menetapkan bahwa perolehan legal personality tidak bisa dibuat tunduk pada syarat-syarat dari karakter untuk membatasi jaminan-jaminan tersebut di atas; sehubungan dengan penghormatan atas hukum, di dalam pelaksanaan hak yang ditetapkan di dalam Konvensi, para pekerja, para Pengusaha dan organisasi mereka harus menghormati hukum negara tetapi sebagai gantinya, hukum negara tidak boleh merugikan dan juga tidak boleh diberlakukan sehingga merugikan jaminan-jaminan yang ditetapkan di dalam instrumen tersebut.

Juga perlu disebutkan bahwa hak yang diuraikan di dalam Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi Nomor 87 diakui secara sangat luas karena berlaku bagi para pekerja dan juga para Pengusaha tanpa pembedaan apapun juga, dan di semua cabang kegiatan kecuali angkatan bersenjata dan kepolisian. Hak-hak ini menjamin bagi para pekerja maupun para Pengusaha untuk

melaksanakan secara bebas hak berorganisasi tanpa campur tangan dari pejabat publik. Pasal 10 Konvensi mendefinisikan tentang jenis organisasi dan dipertimbangkan, yakni “organisasi para pekerja atau para Pengusaha”. Pasal 11 mewajibkan negara-negara anggota yang meratifikasi Konvensi ini “untuk mengambil segala langkah yang sesuai yang perlu untuk menjamin bahwa para pekerja dan para Pengusaha bisa melaksanakan secara bebas hak berorganisasi”. Pasal ini menetapkan suatu kewajiban bagi negara untuk mengambil tindakan-tindakan guna mencegah setiap gangguan terhadap hak tersebut tanpa kualifikasi, yakni gangguan oleh individu, oleh organisasi dan oleh pejabat publik.

D. Konvensi Nomor 98 –

Dirancang untuk melindungi para pekerja terhadap tindakan diskriminasi anti – perserikatan, untuk menjaga dari gangguan bersama organisasi pekerja dan Pengusaha dan untuk mempromosikan negosiasi sukarela antara manajemen dengan pekerja.

E. Konvensi Hak Berorganisasi dan Berunding Secara Bersama, Tahun 1949 (Nomor 98), –

Berhubungan dengan dua aspek penting hak serikat pekerja: pelaksanaan oleh para pekerja atas hak berorganisasi dan juga para Pengusaha – Konvensi memuat ketentuan-ketentuan spesifik untuk perlindungan para pekerja individu terhadap tindakan diskriminasi anti-serikat dan bagi campur tangan dalam urusan masing-masing – dan promosi perundingan bersama sukarela (Pasal 1 sampai 4).

Pasal 1 Konvensi Nomor 98 menjamin perlindungan yang memadai bagi para pekerja terhadap tindakan-tindakan diskriminasi anti-serikat baik di dalam mencari pekerjaan maupun dalam pelaksanaan pekerjaan dan mencakup semua tindakan diskriminasi anti-serikat (pemecatan, pemindahan, penurunan jabatan, dan tindakan-tindakan merugikan lainnya). Perlindungan yang diberikan di dalam Konvensi khususnya penting dalam hal perwakilan dan pejabat serikat pekerja, karena harus memiliki jaminan tersebut sehingga mereka tidak akan dirugikan dikarenakan amanat serikat yang mereka pegang.

Akan tetapi, efektifitas ketentuan-ketentuan hukum sangat tergantung pada cara dimana ketentuan-ketentuan ini diterapkan di dalam praktek dan tergantung pada bentuk kompensasi dan sanksi yang diberikan.

Standar hukum tidak memadai jika tidak dipadukan dengan: prosedur yang efektif dan cepat untuk menjamin penerapannya dan dengan sanksi hukuman yang cukup tegas; sistem untuk perlindungan preventif (misalnya sebelum pemberian wewenang pengawas pekerja bila terjadi pemecatan) khususnya berguna dalam hal ini. Kewajiban Pengusaha untuk membuktikan bahwa tidak ada pemecatan yang berkaitan dengan perserikatan merupakan cara tambahan menjamin perlindungan nyata hak berorganisasi sebagaimana dijamin oleh Konvensi. Perundang-undangan yang memperkenankan Pengusaha di dalam praktek untuk memutuskan hubungan kerja seorang pekerja dengan syarat bahwa ia membayar kompensasi yang ditetapkan oleh undang-undang dalam hal terjadi pemecatan yang tidak bisa dibenarkan menurut hukum, apabila motifnya yang sebenarnya adalah keanggotaan atau aktifitasnya di dalam perserikatan, adalah tidak tepat menurut ketentuan Pasal 1 Konvensi. Sistem pemberlakuan yang menyimpang juga tidak tepat. Pengkaryaan kembali pekerja yang telah diberhentikan secara jelas merupakan remedy yang paling sesuai di dalam kasus-kasus diskriminasi anti-serikat tersebut.

Pasal 2 Konvensi 98 menetapkan bahwa organisasi pekerja dan Pengusaha harus memiliki perlindungan yang memadai terhadap tindakan-tindakan saling mengganggu. Oleh karena itu, penting bahwa, bilamana ada perlindungan yang tidak cukup terhadap gangguan atau bahwa tindakan-tindakan tersebut memang terjadi di dalam praktek, maka pemerintah mengambil tindakan spesifik, terutama melalui cara hukum untuk menjamin bahwa jaminan yang diberikan di dalam Konvensi dihormati.

Beberapa negara telah mengadopsi ketentuan-ketentuan yang bertujuan melindungi para pekerja terhadap tindakan-tindakan gangguan oleh para Pengusaha. Ketentuan tersebut kadang-kadang sifatnya umum tetapi kadang-kadang juga lebih spesifik dan bisa mengacu pada kemandirian (yakni tidak adanya pengendalian di pihak Pengusaha) dari sebuah serikat dagang sebagai suatu syarat untuk pendaftarannya atau bila tidak, pengingkaran hak berunding bagi serikat pekerja yang tidak independen, larangan dukungan finansial atau dukungan lainnya diberikan kepada serikat pekerja oleh Pengusaha yang ingin bisa menerapkan pengendalian atasnya, melarang Pengusaha untuk menjadikan pengusaha sebagai perwakilan serikat pekerja, dsb. Sistem

yang ditetapkan untuk memberlakukan ketentuan-ketentuan ini tergantung pada berbagai macam prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang atau praktek nasional: bisa berupa intervensi panitera (registrar) serikat pekerja atau administrasi ketenagakerjaan, pengadilan ketenagakerjaan atau pengadilan biasa, yang berkompeten untuk menangani praktek-praktek ketenagakerjaan yang tidak adil seperti tindakan diskriminasi anti-serikat dan gangguan.

Komisi Kebebasan Berserikat telah menekankan pada berbagai kesempatan perlunya mengadopsi ketentuan-ketentuan yang jelas yang bertujuan melindungi secara efektif organisasi para pekerja terhadap tindakan gangguan oleh Pengusaha dan organisasinya. Secara khusus, komisi ini telah menyatakan bahwa guna memberikan publisitas yang diperlukan terhadap ketentuan-ketentuan seperti ketentuan Pasal 2 Konvensi dan memastikan bahwa keberlakuan penuh diberikan terhadapnya di dalam praktek sekalipun di dalam kasus-kasus dimana ratifikasi (pengesahan) memiliki dampak pencakupan standar internasional di dalam undang-undang nasional, sangatlah penting bahwa ketentuan-ketentuan ini disertai dengan ketentuan untuk pemberian banding dan hukuman untuk menjamin bahwa ketentuan-ketentuan tersebut dipenuhi, hendaknya dicakupkan secara tegas di dalam perundang-undangan terkait.

Pasal 4 Konvensi 98 menetapkan bahwa pemerintah harus mengambil tindakan-tindakan bila perlu, untuk mempromosikan negosiasi Sukarela antara Pengusaha dan pekerja. Dengan demikian akan menjamin otonomi pihak-pihak yang berunding dan cara-cara sehingga pemerintah tidak boleh melakukan gangguan dengan cara sedemikian rupa sehingga membatasi otonomi tersebut.

Gangguan atau campur tangan pemerintah di dalam prosedur Perundingan Bersama secara khusus berawal dari perundang-undangan yang mengekang tentang masalah-masalah Perundingan Bersama dan dampak dari tindakan-tindakan kebijakan ekonomi terhadap otonomi para pihak.

Menurut pendapat Komisi, biasanya akan bertentangan dengan prinsip-prinsip Konvensi 98 jika mengesampingkan dari Perundingan Bersama persoalan-persoalan tertentu – terutama persoalan-persoalan tentang kondisi ketenagakerjaan – atau membuat suatu kesepakatan bersama yang tunduk pada persetujuan sebelumnya sebelum kesepakatan tersebut berlaku atau memberikan kemungkinan dinyatakan tidak

berlaku karena berlangsung berlawanan dengan kebijakan ekonomi pemerintah. Komisi menimbang bahwa, daripada membuat berlakunya kesepakatan bersama tunduk pada persetujuan pemerintah, langkah-langkah harus diambil untuk mendorong para pihak di dalam Perundingan Bersama untuk memperhatikan secara sukarela di dalam negosiasi mereka pertimbangan-pertimbangan kebijakan ekonomi dan sosial penting dan kepentingan umum yang diajukan oleh pemerintah. Sehubungan dengan rundingan mengenai upah, komisi menekankan bahwa, karena alasan-alasan kuat kepentingan ekonomi nasional, jika pemerintah menganggap bahwa tingkat upah tidak bisa ditetapkan secara bebas melalui cara perundingan bersama, maka pembatasan tersebut harus diberlakukan sebagai tindakan perkecualian dan hanya sampai batas diperlukan, tanpa melampaui jangka waktu yang wajar dan harus disertai dengan pengamanan yang memadai untuk melindungi taraf hidup para pekerja.

F. Konvensi 135 dan Rekomendasi 143 Tahun 1971 –

Menjamin bahwa perwakilan pekerja di dalam kesepakatan secara efektif dilindungi terhadap tindakan merugikan berdasarkan status atau aktifitas mereka sebagai perwakilan pekerja atau atas aktifitas serikat mereka, dan menetapkan bahwa fasilitas harus diberikan di dalam kesepakatan tersebut untuk memungkinkan agar para wakil tersebut bisa menjalankan fungsi-fungsi mereka dengan segera dan secara efisien.