

Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan atas Praktik di Sumatera Utara

Joko Susilo¹, Fitri Rafianti², Bambang Fitrianto³.

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Hukum, Pascasarjana, Universitas Pembangunan Pancabudi.
E-mail: jokosengg@gmail.com (CA)

Abstrak: Hubungan industrial yang harmonis menjadi kunci terciptanya kesejahteraan pekerja dan stabilitas dunia usaha. Penelitian ini menganalisis peran serikat pekerja dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di DPD F SP LEM-SPSI Sumatera Utara. Menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, penelitian ini menemukan bahwa serikat pekerja berperan strategis dalam perundingan PKB, advokasi, peningkatan kesejahteraan, dan penyelesaian perselisihan. Namun, proses penyusunan PKB masih menghadapi kendala seperti keterbatasan keterampilan negosiasi, resistensi pengusaha, dan minimnya sumber daya. Diperlukan penguatan kapasitas serikat pekerja melalui pelatihan, kerja sama lintas sektor, dan advokasi kebijakan untuk meningkatkan efektivitas peran mereka.

Kata Kunci: Serikat pekerja, Perjanjian kerja bersama, Ketenagakerjaan, Sumatera Utara.

Sitasi: Susilo, J., Rafianti, F., & Fitrianto, B. (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan atas Praktik di Sumatera Utara. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 4(3), 154–159. <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v4i3.472>

1. Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan ekonomi dan sosial suatu negara. Menurut ILO (*International Labour Organization*) (2019), hubungan industrial didefinisikan sebagai hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan ketiganya. Sebagai bagian dari hubungan industrial, serikat pekerja memiliki peran sentral dalam menciptakan keadilan dan keseimbangan antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks global, organisasi serikat pekerja telah diakui sebagai elemen penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, baik dari segi kesejahteraan, keamanan kerja, maupun kondisi kerja yang layak.

Keberadaan serikat pekerja di Indonesia memiliki akar historis yang panjang, dimulai dari era kolonial Belanda ketika para pekerja mulai menyadari pentingnya solidaritas dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Pada awal abad ke-20, gerakan buruh mulai tumbuh dengan lahirnya organisasi seperti Persatuan Kaum Buruh Hindia (PKBH) pada tahun 1905 dan *Vereeniging van Spoor en Tramweg Personeel* (VSTP) pada tahun 1908 (Suryomenggolo, 2014).

Pada masa penjajahan Belanda, serikat pekerja berfungsi sebagai alat perjuangan untuk menuntut kondisi kerja yang lebih baik, termasuk jam kerja yang manusiawi dan upah yang layak. Namun, gerakan ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk tekanan dari pemerintah kolonial yang menganggap organisasi pekerja sebagai ancaman terhadap stabilitas politik (Soetrisno, 2016).

Pada era Orde Baru, kebebasan berserikat mengalami kemunduran akibat kebijakan pemerintah yang lebih memihak kepada kepentingan pengusaha. Pemerintah saat itu mendorong monopoli serikat pekerja melalui Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), yang kemudian berubah menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Setelah era Reformasi pada tahun 1998, kebebasan berserikat kembali diakui melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk berserikat dan menjalankan kegiatan kolektif tanpa intervensi dari pihak manapun (Simanjuntak, 1985).

Salah satu peran penting serikat pekerja adalah terlibat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang merupakan hasil kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha. PKB tidak hanya mengatur hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga menjadi instrumen hukum yang mengikat dan mencegah terjadinya perselisihan kerja (Mathis et al., 2017).

Selain itu PKB adalah alat untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat dan harmonis, karena proses pembuatannya melibatkan musyawarah dan negosiasi antara kedua belah pihak. Sebagai salah satu pilar penting dalam hubungan industrial, maka keberadaan Perjanjian Kerja Bersama sangat penting bagi para pelaku proses produksi barang dan jasa guna mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. (Ardison Asri, 2014)

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan signifikan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai bentuk pengesahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022. Klaster ketenagakerjaan dalam regulasi ini membawa dampak besar terhadap struktur hukum ketenagakerjaan nasional, khususnya melalui perubahan dan penyisipan ketentuan baru dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sejumlah ketentuan yang mengalami perubahan, seperti Pasal 56, 59, 61A, 88A hingga 88F, serta Pasal 40, secara langsung memengaruhi praktik ketenagakerjaan, termasuk dalam hal peran serikat pekerja dan substansi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Meskipun UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit mengubah ketentuan mengenai PKB, keberadaan regulasi ini tetap berdampak terhadap implementasi hubungan industrial. Ketentuan mengenai PKB sendiri tetap merujuk pada Pasal 116 hingga 135 dalam UU No. 13 Tahun 2003, sementara jaminan terhadap eksistensi dan hak-hak serikat pekerja masih bersumber dari UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dengan demikian, kedudukan serikat pekerja sebagai mitra

perunding dalam penyusunan PKB tetap kuat secara hukum. Namun, perubahan iklim ketenagakerjaan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja menuntut serikat pekerja untuk lebih adaptif terhadap dinamika baru, termasuk dalam merespons perubahan dalam sistem upah, hubungan kerja, dan perlindungan sosial ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya, serikat pekerja tetap memegang peranan penting dalam menjaga keseimbangan relasi industrial. PKB masih menjadi instrumen utama yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja secara rinci dan kontekstual. Hal ini menuntut adanya kapasitas yang mumpuni dari serikat pekerja dalam melakukan negosiasi, memahami ketentuan hukum, dan merespons kepentingan para pekerja secara kolektif.

Di Provinsi Sumatera Utara, peran tersebut dijalankan secara aktif oleh Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik, dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD F SP LEM-SPSI). Organisasi ini tidak hanya fokus pada upaya peningkatan kesejahteraan anggotanya, tetapi juga berperan strategis dalam menjaga stabilitas hubungan industrial melalui penyusunan PKB yang merujuk pada ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam konteks tersebut, DPD F SP LEM-SPSI berperan sebagai mediator antara kepentingan buruh dan pengusaha, sekaligus sebagai aktor hukum yang menjamin keterlaksanaan hubungan kerja yang berkeadilan.

Kendati demikian, proses penyusunan PKB bukan tanpa tantangan. Beberapa hambatan yang dihadapi mencakup minimnya keterampilan negosiasi dari pihak serikat pekerja, rendahnya pemahaman terhadap aspek normatif regulasi ketenagakerjaan, serta resistensi dari kalangan pengusaha yang masih memandang PKB sebagai beban administratif atau ancaman terhadap fleksibilitas usaha. Di samping itu, dinamika pembangunan yang membawa perubahan sosial-ekonomi juga memengaruhi posisi tawar serikat pekerja di lapangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama di lingkungan Kantor DPD F SP LEM-SPSI Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai dinamika hubungan industrial di Indonesia serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas implementasi PKB sebagai instrumen utama dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berdasarkan hukum.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran serikat pekerja dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjawab pertanyaan "mengapa" dan "bagaimana" dalam konteks sosial yang kompleks, dengan fokus pada satu lokasi spesifik, yaitu Kantor DPD F SP LEM-SPSI

Sumatera Utara, guna menggali secara intensif dinamika hubungan industrial di tingkat lokal.

3. Hasil dan Pembahasan

Peran serikat pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memperoleh legitimasi normatif yang kuat, khususnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Menurut Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan, serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Organisasi ini bersifat independen, demokratis, dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, sekaligus meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan keluarganya.

Dalam sistem hubungan industrial, fungsi serikat pekerja sangat strategis. Mereka tidak hanya bertindak sebagai representasi kolektif buruh dalam perundingan dengan pengusaha, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, seperti upah layak, jaminan sosial, kondisi kerja yang aman, serta keadilan dalam hubungan kerja. Salah satu peran krusial serikat pekerja adalah dalam proses perundingan dan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana diatur dalam Pasal 119 dan Pasal 116 UU Nomor 13 Tahun 2003. PKB adalah dokumen hukum yang mengikat dan mengatur secara rinci hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Melalui mekanisme PKB, serikat pekerja memiliki ruang formal untuk memperjuangkan standar kerja yang lebih baik dan melindungi hak-hak buruh secara kolektif.

Selain itu, serikat pekerja juga memiliki peran dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana mereka dapat bertindak sebagai mediator maupun pendamping hukum bagi pekerja dalam forum bipartit, tripartit, atau bahkan litigasi. Peran ini diperkuat oleh Pasal 136 UU Ketenagakerjaan yang mengatur prosedur penyelesaian sengketa secara bertahap dan terstruktur. Di sisi lain, serikat pekerja menjadi kanal utama dalam menyampaikan aspirasi, keluhan, dan tuntutan pekerja kepada manajemen maupun pemerintah, sekaligus berperan sebagai agen pemberdayaan melalui pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

Namun demikian, realisasi peran serikat pekerja di Indonesia tidak terlepas dari berbagai tantangan struktural dan kultural. Rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, keterbatasan sumber daya organisasi, serta intervensi dari pihak pengusaha sering kali menjadi hambatan dalam menjalankan peran secara optimal. Selain itu, pengaruh globalisasi dan perubahan pola kerja akibat digitalisasi juga turut menambah kompleksitas dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.

Dalam konteks lokal, Kantor DPD F SP LEM-SPSI Sumatera Utara merupakan entitas strategis yang merepresentasikan suara pekerja di sektor logam, elektronik, dan mesin. Organisasi ini tidak hanya bertindak sebagai wadah aspirasi buruh, tetapi juga berperan aktif dalam membangun hubungan industrial yang sehat di wilayah

Sumatera Utara. Sesuai dengan prinsip-prinsip dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, DPD F SP LEM-SPSI Sumut menjalankan fungsi perlindungan dan pembelaan terhadap hak-hak pekerja, mendorong kesejahteraan melalui berbagai program pengembangan, serta menjadi aktor utama dalam proses penyusunan PKB.

Peran DPD F SP LEM-SPSI Sumut dalam perundingan PKB sangat menonjol. Sebagai representasi pekerja, mereka hadir dalam proses negosiasi untuk memastikan syarat kerja yang adil, termasuk dalam hal upah, jam kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta jaminan sosial. PKB yang dihasilkan tidak hanya menjadi pedoman normatif dalam hubungan kerja, tetapi juga menjadi alat kontrol sosial atas praktik ketenagakerjaan di tingkat perusahaan.

Lebih jauh, DPD F SP LEM-SPSI Sumut juga terlibat aktif dalam penyelesaian perselisihan industrial. Ketika terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha, organisasi ini menjalankan fungsi mediasi dengan tetap berpegang pada kerangka hukum yang berlaku. Keberadaan mereka mampu menciptakan ruang dialog sosial yang konstruktif dan menghindarkan pihak-pihak dari konfrontasi yang merugikan produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Selain fungsi-fungsi advokatif tersebut, DPD F SP LEM-SPSI Sumut juga terlibat dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Melalui forum tripartit, mereka memberikan masukan kepada pemerintah daerah terkait kebijakan upah minimum, program pelatihan kerja, dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Peran ini mencerminkan kapasitas organisasi untuk menjadi mitra strategis dalam pembangunan ekonomi daerah yang inklusif.

Sebagai bagian dari strategi lokal di wilayah Sumatera Utara, DPD F SP LEM-SPSI juga melakukan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, pengusaha, serta lembaga non-pemerintah. Mereka mengadakan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja, memberikan pendampingan hukum, dan memperluas kapasitas anggotanya melalui pelatihan-pelatihan teknis dan advokasi. Hal ini menjadi penting mengingat tantangan lokal seperti maraknya pekerja informal, kesenjangan upah, dan pelanggaran hak-hak normatif masih sering ditemukan di daerah tersebut.

Secara historis, DPD F SP LEM-SPSI Sumut lahir dari kebutuhan buruh sektor logam, elektronik, dan mesin akan representasi yang kuat dalam menghadapi dinamika industri. Wilayah Sumatera Utara, sebagai pusat pertumbuhan industri, menghadirkan tantangan yang kompleks bagi buruh, mulai dari kebijakan perusahaan yang eksploitatif hingga lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Dalam kondisi demikian, serikat pekerja menjadi kekuatan penyeimbang untuk menjaga keadilan dan kelayakan dalam hubungan kerja.

Dalam konteks penyusunan PKB, DPD F SP LEM-SPSI Sumut menjalankan beberapa fungsi penting yang meliputi: representasi dan advokasi pekerja dalam negosiasi; penyusunan draf PKB yang berpihak pada buruh; fasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha; penguatan kapasitas melalui pendidikan hukum ketenagakerjaan;

pemantauan implementasi isi PKB agar tidak hanya berhenti di atas kertas; serta penguatan posisi tawar pekerja dalam forum-forum formal. Fungsi-fungsi ini menjadikan PKB sebagai bukan sekadar kesepakatan kerja, tetapi juga sebagai manifestasi perlindungan hukum dan keadilan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran serikat pekerja di Kantor DPD F SP LEM-SPSI Sumatera Utara telah berjalan sesuai dengan kerangka hukum yang diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. Meski menghadapi tantangan baik internal maupun eksternal, eksistensi dan kiprah organisasi ini tetap menjadi elemen kunci dalam membangun hubungan industrial yang adil, demokratis, dan berkelanjutan di tingkat daerah.

4. Penutup

Serikat pekerja memiliki posisi strategis dalam sistem ketenagakerjaan nasional, khususnya dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta menjaga keharmonisan hubungan industrial. Di Kantor DPD F SP LEM-SPSI Sumatera Utara, peran ini dijalankan secara aktif dan sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, baik dalam melindungi hak normatif pekerja, membangun kemitraan dengan pengusaha, maupun menyelesaikan perselisihan secara dialogis. Dalam penyusunan PKB, serikat pekerja tidak hanya menjadi representasi buruh, tetapi juga berperan dalam negosiasi, pengawasan, dan penegakan isi perjanjian. Namun untuk memperkuat efektivitasnya, diperlukan peningkatan kapasitas melalui pelatihan hukum, teknik negosiasi, serta edukasi bagi anggota. Penguatan komunikasi dengan manajemen dan partisipasi aktif dalam forum ketenagakerjaan juga perlu ditingkatkan agar relasi industrial berjalan lebih konstruktif. Optimalisasi peran serikat pekerja menuntut keterlibatan aktif dalam setiap tahap penyusunan dan implementasi PKB. Riset kondisi pekerja dan pemantauan pelaksanaan perjanjian menjadi langkah penting untuk memastikan perlindungan hak-hak buruh tidak berhenti pada tataran normatif, melainkan diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan kerja.

Reference

- Ardison Asri, S.H, M. H. (2014). Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(1), 111–121. <https://doi.org/10.35968/jh.v7i1.126>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Organization, I. L. (2019). *Decent Work: A Global Perspective*.
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indo.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suryomenggolo, J. (2014). *Serikat Buruh di Indonesia: Politik Baru dan Peran dalam Demokrasi*. Yayasan Obor Indonesia.
