

TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSILISAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Eka, Nofrendo Del Piero, Syailla Nur Aziz Gunawan
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
eka5738@gmail.com

ABSTRACT:

*The manpower sector in Indonesia requires more attention from the government, because there are many problems that arise as a result of differences of opinion between workers/labourers and capital owners. What is currently needed by workers/laborers as a forum for the struggle for prosperity is the organization of Trade Unions/Labour Unions. In terms of reaching an agreement between workers/laborers and owners of capital, it is a collective labor agreement. That in every dispute between workers/labourers and owners of capital, an agreement is often not found. Referring to Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, which basically sees the clause of collective labor agreements having the principle of *lex specialis derogat legi generali*. In the provisions of article 1338 of the Civil Code it states that "all agreements made legally apply as laws for those who make them. IT'S AIM IS TO FACILITATE workers/labourers to have a future of harmonious industrial relations with owners of capital.*

Keyword : worker/laborer, Collective labor agreement, Dispute.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini menjadi salah satu bidang yang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah. Rumitnya praktek yang ideal dalam menjalankan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pemilik modal menjadi satu hal jarang diterapkan. Kepengawasan ketenagakerjaan menjadi satu harapan bagi Pekerja/buruh untuk mengadukan permasalahan yang terjadi. Tetapi sering kali dijumpai

sumber daya manusia kepengawasan ketenagakerjaan terbatas. Hal itu menjadikan peran dan fungsi dalam membina hubungan industri antara Pekerja/buruh dengan pemilik modal tidak maksimal.

Satu hal yang dapat diharapkan utama sebagai pilar penting bagi Pekerja/buruh yaitu Serikat Pekerja/Serikat buruh untuk menjadi wadah atau modal perjuangan dalam menentukan kesejahteraan. Dengan Serikat Pekerja/Serikat buruh Pekerja/buruh dapat mengajukan perjanjian kerja Bersama (PKB) kepada pemilik modal untuk arah kesejahteraan bagi Pekerja/buruh itu sendiri. Perjanjian Kerja Bersama tersebut dapat menyingkirkan Peraturan Perusahaan yang dibuat atas dasar pemilik modal. Dalam pasal 47 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa “Pada perusahaan yang telah terbentuk Serikat pekerja/serikat buruh dibuat perjanjian kerja Bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha.”

Hal tersebut menyimpulkan bahwa keberadaan perjanjian kerja Bersama (PKB) menjadi sarana media peraturan bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan hak dan kewajiban. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata dijelaskan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”. Kondisi yang diinginkan bagi pelaku hubungan industrial yaitu terciptanya suasana hubungan kerja yang harmonis sehingga alur produksi atau produk yang dihasilkan menjadi baik. Dalam hal perselisihan yang terjadi antara Pekerja/buruh dengan pemilik modal maka perjanjian kerja Bersama menjadi dasar acuan dalam menentukan perselisihan tersebut. Karena dalam perjanjian kerja Bersama asas *lex specialis derogate legi generali* dapat diberlakukan. Karena perjanjian kerja Bersama mengatur lebih di atas dari pada undang-undang dan kedua belah menyepakatinya. Apabila adanya satu satu pihak melanggar perjanjian tersebut maka yang dilihat adalah perjanjian kerja Bersama. Salah contoh Perjanjian Kerja Bersama di atas undang-undang yaitu mengatur tentang hak cuti, dalam undang-undang ditetapkan 12 hari dalam setahun maka Perjanjian Kerja Bersama dapat mengatur 20 hari dalam setahun. Penjelasan atas undang-undang republik indonesia nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjelaskan “Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.”

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk menyusun suatu karya tulis berupa proposal penelitian dengan judul “ **TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSILISAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**”

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka penelitian akan merumuskan permasalahan sebagai berikut: **Pertama** mengetahui kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam pelaksanaan hubungan industrial. **Kedua** bagaimana tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial?

METODELOGI PENELITIAN

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan supaya dapat memberikan hasil yang bermanfaat maka penelitian ini dilakukan dengan penelitian yuridis normatif dan empiris. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka.

Penelitian ini dilakukan guna untuk mendapatkan bahan-bahan berupa: teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan. Dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian ini akan dilakukan penelitian dengan cara menarik asas hukum, dimana dilakukan terhadap hukum positif tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian ini dapat digunakan untuk menarik asas-asas hukum dalam menafsirkan peraturan peundang-undangan. Selain itu, penelitian ini juga, dapat digunakan untuk mencari asas hukum yang dirumuskan baik secara tersirat maupun tersurat.

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Jenis penelitian Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berdasarkan analisi-analisi sumber-sumber yang sudah ada. Sumber Data sekunder Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier dan penelitian-penelitian terdahulu yang dituangkan pada skripsi dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang di peroleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Guna memperoleh data di lapangan dalam rangka mendeskripsikan dan menjawab permasalahan yang diteliti, maka peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan metode Studi Kepustakaan (*library research*), yaitu penelitan yang dilakukan dengan cara mempelajari tulisan-tulisan lain yang berhubungan dengan penelitan ini. Hal ini dimaksudkan sebagai sumber acuan untuk membahas teori yang mendasari pembahasan masalah dalam penelitian ini. Untuk melengkapi informasi, peneliti juga mengutip beberapa artikel, buku-buku, jurnal, ataupun tulisan-tulisan yang dapat diakses pada berbagai situs di internet.

PEMBAHASAN

Mengetahui kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Kedudukan perjanjian kerja bersama dalam hubungan industrial dinilai suatu hal perjanjian yang sangat diperlukan oleh serikat pekerja/serikat buruh karena dapat langsung membangun negosiasi untuk kesejahteraan pekerja/buruh. Pasal 1313 KUHPerduta, menjelaskan bahwa “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Dalam suatu kontrak perjanjian terdapat banyak perikatan-perikatan berwujud klausula yang disusun dalam pasal-pasal perjanjian yang berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakannya. Klausula-klausula tersebut saling berhubungan satu sama lain yang dibangun berdasarkan kebebasan para pihak yang terlibat dalam perjanjian. Menurut hukum perjanjian, kebebasan kedua belah pihak dalam melakukan perjanjian harus terlebih dahulu dicapai melalui suatu proses negosiasi sebelum masuk pada kesepakatan yang mengikat. Lebih lanjut, dalam Pasal 1233 KUHPerduta, dijelaskan bahwa “Perikatan lahir karena persetujuan dan atau karena Undang-undang”. Kaidah hukum pasal tersebut di atas ditegaskan bahwa perikatan tersebut lahir sebagai konsekuensi hukum dari apa yang telah diperjanjikan, apa yang diperjanjikan, apa yang diperjanjikan tersebut, dapat dipertegas dalam pasal 1234 KUHPerduta yang menyatakan bahwa “Perikatan ditunjukkan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”. Sebagai suatu perjanjian, Perjanjian Kerja Bersama di dalam klausula-klausula yang dituangkan harus merupakan perwujudan perundingan dua pihak, yaitu serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Berkaitan dengan hal ini Pasal 116 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah. Formalitas Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 116 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah :

1. Dibuat dalam bentuk tertulis;
2. Ditulis dengan huruf latin; dan
3. Menggunakan bahasa Indonesia.

Ketiga syarat formal tersebut merupakan syarat kumulatif. Artinya tiga syarat tersebut harus terwujud. Selanjutnya, Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurang memuat :

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh;
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan

4. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama yang telah dihasilkan melalui perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pihak yang dibebani kewajiban untuk mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah pengusaha.

Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst (CAO)*. Dalam hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Dalam KUHPperdata Pasal 1601n disebutkan bahwa, “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja”. Diatur juga dalam Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

1. PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
3. Perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.
4. Lamanya perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan

Hal tersebut menyimpulkan bahwa keberadaan perjanjian kerja Bersama (PKB) menjadi sarana media peraturan bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan hak dan kewajiban. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPperdata dijelaskan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”. Kondisi yang diinginkan bagi pelaku hubungan industrial yaitu terciptanya suasana hubungan kerja yang harmonis sehingga alur produksi atau produk yang dihasilkan menjadi baik.

Bagaimana tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut undang -undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial.

Serikat pekerja memiliki peranan yang sangat penting bagi pekerja, pengusaha maupun serikat pekerja itu sendiri dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan

hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai.

1. Pengertian bipartit ,

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan.

2. Tugas bipartit

Adapun tugas dari LKS Bipartit terdapat dalam pasal 4 Permenakertrans No. 32 Tahun 2008 yaitu: Melakukan pertemuan secara periodik dan/ atau sewaktu-waktu apabila diperlukan. mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.

Cara-cara yang tertuang di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni;

- a. Perundingan bipartit,
- b. Mediasi,
- c. Konsiliasi,
- d. Arbitrase.

3. Tahapan Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang berada di Dinas Tenaga Kerja kota/kabupaten. Semua jenis perselisihan hubungan industrial tidak bisa lepas dari mediasi sebagai upaya penyelesaiannya. Sementara itu, konsiliasi adalah penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja kota/kabupaten setempat. Konsiliator yang telah terdaftar tersebut diberi legitimasi oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat berwenang. Konsiliasi sendiri merupakan penyelesaian untuk perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Bila mediasi atau konsiliasi yang dilakukan menghasilkan kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial.

Namun, jika kesepakatan tetap tidak tercapai melalui mediasi atau pun konsiliasi, maka: mediator atau konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis; para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator atau konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis; pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis; jika para pihak menyetujui anjuran tertulis,

maka mediator atau konsiliator membuat perjanjian bersama yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial; jika anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial.

- a. mediator atau konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator atau konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
- c. pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- d. jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka mediator atau konsiliator membuat perjanjian bersama yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial;
- e. jika anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial.

Mediasi hubungan industrial adalah suatu proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan SP/SB dalam suatu perusahaan. Perselisihan hak, diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perusahaan (PP). Sementara perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, PKB, atau PP. Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jenis perselisihan lainnya adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, Perselisihan ini muncul manakala terjadi kesalahpahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan-pekerjaan.

Mengenai ruang lingkup perselisihan, mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Keempat jenis perselisihan pada halaman sebelumnya dapat ditangani/dimediasi oleh seorang Mediator. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini diatur dalam pasal 8 sampai 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang Mediator, yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Instansi yang membidangi Urusan Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/06/M.PAN/4/2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, Jabatan Mediator Hubungan Industrial termasuk kedalam rumpun Hukum dan Peradilan (ketentuan Pasal 2). Tugas pokok Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial adalah melakukan Pembinaan, Pengembangan Hubungan Industrial serta Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan.

5. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Arbitrase mencakup perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri dan memiliki wilayah kerja seluruh Indonesia. Penyelesaian oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Jika perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian. Sementara jika tidak, arbiter akan menetapkan putusan yang harus diikuti para pihak. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

6. Pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus. Berikut ini adalah bagan proses tahapan Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pasal 1 angka (2) PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014 tentang Perjanjian Kerja Bersama telah menyatakan bahwa perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

2. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) menyebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai salah satu sarana dalam mewujudkan hubungan industrial. menyebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai salah satu sarana dalam mewujudkan hubungan industrial.
3. Perselisihan antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/federasi serikat buruh dengan pengusaha tidak dapat di hindari dalam menjalin hubungan industrial. Panjangnya proses dalam menempuh keadilan membuat pekerja/buruh merasa lelah dan dalam posisi yang lemah.
4. Perjanjian kerja bersama yang seharusnya menjadi aturan yang dapat dilaksanakan kedua belah pihak, dalam berjalannya waktu masih banyak yang mengkari perjanjian tersebut dan tidak ada perhatian lebih dari pemerintah mengatur khusus tentang perselisihan perjanjian kerja bersama tidak harus melewati proses-proses bipartite yang dimana hal tersebut sudah disepakati awal pembuatan perjanjian kerja bersama yang dimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: **Pertama** karena banyak sekali masalah yang timbul akibat perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dengan pemilik modal maka Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia memerlukan perhatian lebih dari pemerintah tentang mempersempit waktu dalam penyelesaian perselisihan. **Kedua** kesepakatan perjanjian kerja bersama sudah disepakati sejak awal terbentuknya perjanjian kerja bersama. Dengan demikian tidak diperlukan lagi proses Tripartitet antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/federasi serikat buruh dengan pengusaha. Karena dalam Psaal 1338 KUHPerdatal hal pembentukan perjanjian kerja bersama serikat pekerja/serikat buruh sudah memenuhi kesepakatan apa yang sudah diperjanjikan maka perjanjian tersebut sudah menjadi undang-undang bagi pembuatnya tidak boleh dilanggar. Dalam proses tripartite atau mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan tidak perlu dilaksanakan karena memakan waktu panjang dan pekerja/buruh dirugikan jika hal tersebut dilakukan. Proses mediasi tidak memiliki kekuatan hukum tetap karena pengeluan anjuran hanya sebatas menganjurkan dapat dilaksanakan atau tidak. Pembentukan perjanjian kerja bersama memerlukan 50 + 1 dari jumlah keseluruhan pekerja/buruh yang ada dalam suatu perusahaan serta dalam pembentukan perjanjian kerja bersama hanya dapat dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Semoga dengan adanya Penelitian ini dapat membantu dan menambah wawasan untuk para Pekerja/Buruh dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial serta Pemerintah

Republik Indonesia dapat mempertimbangkan adanya peraturan khusus mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimana dalam perusahaan tersebut sudah terbentuk perjanjian kerja bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 3821).

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

Undang – Undang Nomor 7 Tahun 2011 Tentang Mata Uang. (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 64, Tambahan Lembar Negara Nomor 5223).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5253).

Peraturan Bank Indonesia 18/20/PBI/2016 tentang Kegiatan Usaha Penukaran Valuta Asing Bukan Bank. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5932)

Surat Edaran Bank Indonesia No. 18/42/DKSP/2016 Perihal Kegiatan Usaha Penukaran Valuta Asing Bukan Bank.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Artikel Jurnal :

Widi Wiranti.2020. Universitas islam Indonesia Yogyakarta Skripsi Perlindungan Konsumen Atas Hak Informasi Dalam Transaksi Online

Achmad Indra Hermawan.2017. Universitas Jember Fakultas Hukum. Skripsi Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Akibat Kerugian Dalam Transaksi Penukaran Mata Uang Asing Di Kegiatan Usaha Money Changer Bukan Bank

Website :

<http://www.sthmahmpthm.ac.id/detailpost/tindak-pidana-mata-uang>