

PERBUATAN CURANG DI BIDANG KETENAGAKERJAAN DALAM KAITAN DENGAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB)

Siti Hajati Hoesin



Persaingan curang dapat dijumpai dalam setiap bidang dan bentuk kegiatan perekonomian, termasuk hubungan pengusaha dan pekerja. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan salah satu instrumen untuk mencegah praktek ketenagakerjaan yang tidak adil dan curang. Praktek yang tidak adil dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dihindari karena secara teoritis penyusunan KKB melibatkan kedua belah pihak. Hanya saja, pengusaha lebih sering lebih kuat posisi tawarnya daripada pihak pekerja selama proses perundingan KKB. Untuk menghindari semakin berlanjutnya ketidakadilan ini, maka serikat pekerja harus lebih aktif dalam melindungi kepentingan anggota dalam penyusunan KKB.

Pengantar

Sebagaimana diketahui, persaingan di dalam dunia bisnis memang sangat dibutuhkan. Apalagi dalam menghadapi pasar bebas yang menuntut persaingan di segala bidang. Adanya persaingan dapat membantu meningkatkan produksi barang dan jasa, dengan kemungkinann mengakibatkan menurunnya harga. Dalam praktek bisnis, ada berbagai macam persaingan, ada yang sehat dan adil, ada yang unfair atau unreasonable bahkan ada yang destruktif.¹

Bila persaingan yang sehat dan adil, sangat dibutuhkan dalam perkembangan industri, bisnis dan ekonomi, maka sebaliknya persaingan yang unfair, unreasonable dan destruktif, yang biasa disebut persaingan curang, dianggap mengganggu kesejahteraan dan kepentingan umum. Bahkan di Indonesia, persaingan curang bertentangan dengan sistem perekonomian negara

yang didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945, khususnya pasal 33 ayat (1).

Yang dapat dikwalifikasikan sebagai perbuatan atau praktek curang dalam bidang bisnis adalah:

1. Price fixing contracts, yang dapat berupa horizontal price fixing contracts atau resale price maintenance contracts;
2. Division of markets contracts;
3. Tyng (tie-in) contracts;
4. Exclusive contracts, yang mencakup exclusive dealing dan requirements contracts;
5. Group boycotts;
6. Monopolization dan intent to monopolize;
7. Horizontal, vertikal dan conglomerate mergers;
8. Price discrimination;
9. Interlocking directorate;
10. Unfair labour practice.²

Dari hal-hal tersebut di atas, nampak bahwa kemungkinan perbuatan curang itu tidak hanya terbatas pada bidang perdagangan saja, tetapi juga terjadi di segala bidang dan bentuk kegiatan ekonomi, termasuk hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Unfair Labor Practice

Di Amerika, pengaturan mengenai praktek curang di bidang ketenagakerjaan tercantum dalam National Labor Relations Act, yang merupakan aturan tambahan (sejak 1947) terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dikatakan bahwa:

"It is an unfair labor practice for a union to restrain or coerce employees in the exercise of rights. It is the union's duty to represent all employees in the bargaining unit fairly. It is an unfair labor practice for a union to restrain or coerce an employer in the selection of its representative for the purpose of collective bargaining or the adjustment of ex grievances. It is an unfair labor practice for a union to cause or attempt to cause an employer to discharge or otherwise discriminate against an employee except for the failure to tender periodic dues and initiation fees uniformly required when the

(1) *collective bargaining agreement contains a union security clause. Any union must bargain in good faith with the employer*".³

Dalam perdagangan internasional, sebagaimana yang tercantum dalam konvensi-konvensi dan rekomendasi ILO (*International Labor Organization*), umumnya dijumpai ketentuan yang berisikan standard hak-hak pekerja, yaitu:

1. The right of association, and the conjoined rights to form trade unions and bargain collectively with employers, as well as to participate in civil and political affairs of a society;
2. Free choice of employment with absolute prohibitions or the use of forced or compulsory labor;
3. Prohibitions on child labor, and limitations on youth labor;
4. Non discrimination in employment;
5. Adequate wages, limits on working hours, health care and other features of social security, and occupational safety and health protection.⁴

Di Indonesia, di mana kondisi sosial dan ekonomi pekerja tidak seimbang dengan pengusaha, yang diperlukan adalah kekuatan dari pihak pekerja melalui serikat pekerja untuk dapat berunding dengan pihak pengusaha. Dari perundingan tersebut, diharapkan ada Kesepakatan Kerja Bersama, yang bila dilihat dari sudut pekerja dapat "*protect their rights and putward their needs*".⁵

Sebagai salah satu sarana untuk menjamin kewajiban dan hak-hak pekerja, dalam pembuatan dan pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara pengusaha dan serikat pekerja mendapat pengawasan dari pihak pemerintah. Campur tangan Pemerintah dalam hal ini adalah untuk memastikan bahwa para pihak dapat berunding secara bebas. Namun karena kendala yang ada di pihak pekerja, seperti tingkat pendidikan dan persaingan pasar kerja, maka Pemerintah nampak lebih berperan dalam pembentukan KKB, yaitu dalam rangka melaksanakan fungsi melindungi pihak yang lemah.

³Hill, Rossen and Sogg, *Labor Law and Employment Discrimination*, hal. 112.

⁴Rosyid Hariyadi, "Telaah Kondisi Upah dan Tenaga Kerja Indonesia", *Telstra*, 27 Maret - April 1994, hal. 24.

Tinjauan terhadap Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

Pemerintah, dalam hal ini Departemen tenaga Kerja, mengadakan pedoman mengenai isi KKB, sebagaimana termuat dalam Pola KKB.⁶ Hal penting yang diatur yang berkaitan dengan praktek ketenagakerjaan yang fair, adalah:

1. pengakuan terhadap serikat pekerja dan fasilitas bagi serikat pekerja;
2. perundingan mengenai syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan keadaan perburuhan yang sesuai/didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sifat dari pola KKB sebagai pedoman memungkinkan pihak pengusaha dan pihak (serikat) pekerja untuk merundingkan hal-hal yang mereka inginkan, artinya pihak-pihak tersebut dapat merundingkan hal-hal di luar yang telah diatur dalam KKB, asalkan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hukum yang berlaku.

Namun demikian, bila ditelaah lebih jauh, keberaaan KKB di perusahaan memungkinkan terjadinya hal-hal yang mengarah kepada perbuatan curang. Diantaranya adalah:

1. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 01/MEN/1975 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh, serikat pekerja yang dapat mewakili pekerja di perusahaan adalah yang sudah diakui keberadaannya oleh pengusaha. Secara hukum memang pengusaha tidak boleh menghalangi keinginan pihak pekerja (yang berjumlah 25 orang atau lebih) untuk mengadakan serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 28 UUD 1940 jo. Pasal 11 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1978). Namun pada kenyataannya pembentukan serikat pekerja di perusahaan tidak dapat dilepaskan dari rasa *like or dislike* pihak pengusaha terhadap personil pengurus serikat pekerja yang bersangkutan.
2. Mengenai penyediaan sarjana untuk kegiatan serikat pekerja oleh pengusaha. Dengan bantuan yang diberikan ini, bukan tidak mungkin pengusaha akan ikut campur dalam mempengaruhi kegiatan serikat pekerja.
3. Mengenai iuran yang dipotong langsung oleh pengusaha untuk memudahkan pengumpulan dana serikat pekerja, dapat menimbulkan kesan bahwa

bila pengusaha telah setuju dengan keberadaan dan susunan serikat pekerja di perusahaan, maka tidak ada pilihan lagi bagi si pekerja untuk ikut sebagai anggota serikat pekerja yang bersangkutan, meskipun barangkali pekerja yang bersangkutan tidak mempunyai keinginan untuk bergabung sebagai anggota serikat pekerja tersebut.

4. Pengaturan mengenai syarat-syarat kerja yang tidak menghiraukan segi kepentingan pihak pekerja. Meskipun aturan mengenai syarat-syarat kerja yang termuat dalam KKB secara formalnya adalah merupakan hasil kesepakatan pihak pengusaha dan serikat pekerja, pada kenyataannya lebih banyak mempertimbangkan kepentingan pihak pengusaha. Contohnya mengenai penerimaan pekerja, baik prosedur rekrutmen ataupun untuk dapat diterima menjadi pekerja di perusahaan adalah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan pengusaha. Begitu pula halnya dengan penggolongan/status pekerja yang erat kaitannya dengan pemberian upah, sangat bertantung pada syarat-syarat yang ditetapkan oleh pengusaha.
5. Ketentuan mengenai keikutsertaan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dengan cara mendaftarkan pekerja dalam program ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja) dengan kewajiban pembayaran premi pada pihak pengusaha, belum seluruhnya terlaksana dengan baik. Pengusaha kadang hanya membayar premi sesuai kemampuan dan keinginannya, dan bukan atas dasar jumlah pekerjanya. Karena itu, acapkali terdengar berita atau keluhan dari pihak pekerja atau keluarganya yang menghadapi kesulitan untuk menerima santunan sebagaimana ditentukan dalam KKB sebagai tunjangan sakit, kecelakaan kerja, hari tua, apalagi tunjangan kematian.
6. Dengan alasan produksi yang harus ditingkatkan, kadang pengusaha menghambat pemberian cuti bagi pekerjanya. Meskipun merupakan hak pekerja dan telah diatur dalam KKB, pekerja yang tidak menggunakan hak cutinya dalam waktu yang bersangkutan, maka akan kehilangan haknya tanpa kompensasi apapun.
7. Dari pihak pekerja juga ada kemungkinan untuk mengadakan tuntutan dalam perundingan. Namun biasanya karena posisi dan kondisi sosial dan ekonomi pekerja lebih rendah dibanding pengusaha, menyebabkan tuntutan pekerja tidak mendapat perhatian yang layak.

Penutup

Campur tangan Pemerintah dalam rangka memberi perlindungan terhadap pekerja, dan juga menciptakan suasana kerja yang tentram (industrial peace) adalah dalam rangka memproduksi barang dan jasa dan mendorong perekonomian. Meskipun telah diadakan aturan yang sedemikian rupa dengan tujuan agar terjadi persaingan yang sehat, namun masih ada kemungkinan terjadinya praktek perbuatan curang yang merugikan. Bahkan yang dapat menghambat perekonomian. Misalnya, terjadinya pemogokan sebagai akibat adanya perbuatan yang dapat digolongkan sebagai perbuatan curang.

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai salah satu sarana untuk mencegah terjadinya perbuatan-perbuatan yang dapat digolongkan sebagai praktek curang. Walaupun demikian, masih saja dijumpai hal-hal yang memungkinkan terjadinya praktek curang. Oleh karena itu, Hal yang paling penting adalah bahwa masing-masing pihak (dalam hal ini pengusaha, pekerja/serikat pekerja dan Pemerintah memahami betul kedudukan masing-masing, dan tidak mencampuri secara detail urusan intern pihak lainnya, saling menghormati dan menghargai eksistensi pihak lain, tidak membuat aturan sendiri yang mungkin merugikan pihak lain dan yang paling penting adalah kesadaran dari pihak-pihak untuk mau bermusyawarah dan senantiasa menempatkan pihak lain sebagai partner dalam berproduksi.

Orang yang selalu mempercayai semua perkataan orang tidak akan banyak berhasil.