

3

TEORI HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PENGERTIAN DASAR HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sebelum mengamati dan membahas lebih jauh tentang Hubungan Industrial (Hubungan Perburuhan), maka sebaiknya diulas lebih dahulu pihak-pihak yang berkepentingan dengan hubungan tersebut, yaitu pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan), serta organisasi mereka, yaitu organisasi buruh (serikat pekerja) dan organisasi pengusaha (organisasi majikan).

Pekerja (Buruh/Labour)

Secara definitif “buruh” dapat diartikan orang yang bekerja di bawah perintah orang lain, dengan menerima upah karena dia melakukan pekerjaan di perusahaan. Sebagai pengganti istilah “buruh” kini digunakan istilah “pekerja”. Penggantian ini dilakukan berdasarkan beberapa alasan.

Disamping istilah “pekerja” masih terdapat istilah-istilah lain seperti pegawai dan karyawan. Istilah pegawai lebih banyak dan sering digunakan untuk orang yang bekerja bagi pemerintah. Sehingga mereka disebut Pegawai Negeri. “Karyawan” berarti setiap orang yang melakukan karya. Istilah ini lebih bersifat umum, sehingga dalam masyarakat dikenal istilah karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan Angkatan Bersenjata dan sebagainya.

Sedangkan istilah “Pekerja” sangat luas, yaitu setiap orang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan pekerjaan maupun di luar hubungan pekerjaan. Lain halnya pada masa penjajahan (zaman feodal), buruh adalah orang yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli angkut, tukang, montir dan lain-lain. Kelompok ini sering disebut “Blue Collar”, yaitu pekerja yang kerah bajunya berwarna biru/gelap. Hal ini untuk membedakan dengan kelompok “White Collar”, yang bekerja di belakang meja atau bidang administrasi.

Tampaknya hanya sekedar penggantian sebuah istilah dari “buruh” menjadi pekerja. Tetapi kiranya cukup dalam arti dan maknanya. Beberapa alasan sesuai dengan pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila yang dapat dikemukakan dalam pembahasan ini yaitu:

Pengusaha (Majikan)

Istilah “Pengusaha” digunakan untuk mengganti istilah “Majikan”. Majikan biasanya dihubungkan dengan kelompok “Buruh”. Istilah pengusaha kiranya lebih tepat karena lebih menjelaskan tentang kedudukannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Secara definitif pengusaha adalah seseorang yang dengan bebas mempekerjakan orang lain (pekerja) dengan memberi upah untuk bekerja pada perusahaannya.

Serikat Pekerja (Serikat Buruh/Labour Union)

Pada dasarnya antara pekerja dan pengusaha bukanlah dua kekuatan yang memiliki

perbedaan kepentingan sehingga harus saling memenangkan dengan suatu kekuatan. Tetapi justru sebaliknya mereka saling membutuhkan dan bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan yang sama yaitu kesejahteraan bersama. Salah satu perwujudan dari upaya itu adalah dibentuknya suatu organisasi para pekerja yaitu serikat pekerja.

Serikat pekerja merupakan istilah pengganti dari Serikat Buruh. Hal ini sesuai dengan perlunya menghilangkan kata “Buruh” dan sesuai dengan istilah yang dipakai oleh UUD 1945.

Serikat pekerja merupakan serikat atau asosiasi para pekerja untuk jangka waktu yang panjang dan berlangsung terus menerus dibentuk dan diselenggarakan dengan tujuan memajukan/ mengembangkan kerja sama dan tanggung-jawab bersama baik antara para pekerja maupun antara pekerja dengan pengusaha.

Jadi tujuannya dapat bersifat intern maupun ekstern. Intern dalam rangka memajukan dan mengembangkan kerja sama dan tanggung-jawab para anggota serikat pekerja. Ekstern dalam hubungannya dengan kerja sama dan tanggung-jawab terhadap pengusaha maupun lingkungan lainnya.

1. Istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan upah, telah berkembang menjadi istilah yang melekat padanya hal-hal yang kurang menguntungkan seperti:
 - a. Dengan adanya kata buruh berarti adanya kata “Majikan” dimana tergambar antara buruh dan majikan terdapat hubungan yang tidak setingkat dan terdapat polarisasi-polarisasi yang merupakan 2 kelas yang berbeda kepentingan.
 - b. Dengan mendengar kata buruh seolah terbayang dalam pikiran bahwa mereka adalah suatu kelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang bekerja hanya mengandalkan otot.
Sehingga orang-orang yang bekerja tidak hanya menggunakan otot saja enggan dinamakan buruh seperti orang yang bekerja administrasi.
 - c. Dengan dipengaruhi oleh Marxisme, buruh dianggap adalah suatu kelas yang selalu dieksploitir oleh majikan. Buruh juga dianggap suatu kelas yang selalu berusaha menghancurkan majikan dalam perjuangannya.
2. Memasyarakatkan Hubungan Industrial Pancasila adalah bagaimana menumbuhkan dan mengembangkan suasana kekeluargaan, kegotong-royongan dan musyawarah di dalam perusahaan. Penggunaan kata buruh yang telah mempunyai konotasi yang kurang baik tentu saja tidak dapat mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan dan musyawarah dalam perusahaan, karena itu istilah buruh perlu diganti dan dicari istilah yang cocok dengan jiwa Hubungan Industrial Pancasila.
3. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Karena itu kita harus kembali kepada UUD 1945 yang merupakan pedoman pokok. Di dalam UUD 1945 pada Penjelasan Pasal 2 disebutkan sebagai berikut:

“yang disebut golongan-golongan ialah Badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”.

Jelas di sini bahwa UUD 1945 menggunakan istilah “Pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh sebab itu disepakati penggunaan kata “Pekerja” sebagai pengganti kata “Buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Asosiasi Pengusaha Indonesia merupakan organisasi para pengusaha Indonesia, atau disingkat APINDO. APINDO adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam usaha melalui kerja sama yang terpadu serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. APINDO berbentuk badan hukum bersifat demokratis yang mempunyai kegiatan-kegiatan dalam lingkup sosial ekonomi, khususnya di bidang Hubungan Industrial dan ketenagakerjaan.

Selintas kita tengok sejarah berdirinya Asosiasi Pengusaha Indonesia atau APINDO. Semula organisasi ini berkembang dari PUSPI. Pada tanggal 31 Januari 1952 dengan akte notaris Raden Meester Soewandi nomor 62 didirikan suatu organisasi yang bernama Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia dan berbentuk yayasan dengan singkatan PUSPI.

Pada tanggal 7 Juni 1978 organisasi yang berbentuk “yayasan” tersebut diubah menjadi ‘perkumpulan’ dengan akte notaris Soedjono nomor 6 dan namanya diubah menjadi Perkumpulan Badan Permusyawaratan Urusan Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia dan dengan singkatan tetap PUSPI.

Dalam Musyawarah Nasional I di Yogyakarta pada tanggal 16 Januari 1982 namanya diubah menjadi Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia dengan singkatan PUSPI.

Dalam Musyawarah Nasional II di Surabaya pada tanggal 16 Januari 1985 namanya diubah menjadi Asosiasi Pengusaha Indonesia, disingkat APINDO.

Sesuai dengan Anggaran Dasar pasal 7 tujuan Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah:

- Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial dan ekonomi;
- Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan perburuhan dan ketenagakerjaan;
- Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional, menuju ke kesejahteraan sosial, spiritual dan materiil.
- Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan perburuhan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan Pemerintah.

Sesuai dengan Anggaran Dasar pasal 8 usaha-usaha Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah:

- Menggalang kerja sama dan hubungan baik dengan Instansi-instansi/Badan-badan/Lembaga-lembaga Pemerintah dan Swasta, baik di dalam maupun di luar negeri sepanjang tidak bertentangan dengan azas dan tujuan Asosiasi Pengusaha Indonesia.
- Menggalang terwujudnya kerja sama “tripartite” antara Pemerintah, pekerja dan pengusaha.
- Membina peranan manusia sebagai peserta produksi dalam arti kata seluas-luasnya.
- Menjadikan Asosiasi Pengusaha Indonesia sebagai wadah untuk bertukar pikiran dan informasi, serta pengolahan masalah-masalah Hubungan Industrial dan ketenagakerjaan serta lain-lain yang berkaitan dengan hal tersebut.
- Mengumpulkan, mengadakan penelitian dan mengolah bahan-bahan keterangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang mengenai Hubungan Industrial dan ketenaga-kerjaan dalam arti yang seluas-luasnya.
- Memberi penerangan, saran/nasihat, pendidikan, latihan serta bimbingan kepada para anggota.
- Membahas masalah-masalah yang dihadapi para anggota dalam bidang hubungan industrial dan bilamana perlu menyampaikan pendapatnya kepada Instansi Pemerintah dan/atau Lembaga-lembaga lain yang berwenang.
- Mewakili pengusaha mengenai masalah Hubungan Industrial/ ketenagakerjaan dalam lembaga resmi maupun tidak resmi, baik di dalam maupun di luar negeri.
- Menyediakan bantuan dan layanan hukum bagi para anggota.
- Menyalurkan segala peraturan perundangan bidang perburuhan kepada Asosiasi Pengusaha Indonesia Daerah/Cabang dan para anggotanya serta memberikan analisa seperlunya atas peraturan perundangan tersebut demi kepentingan para anggota.
- Melakukan usaha-usaha arbitrase, mendamaikan dan menyelesaikan masalah-masalah hubungan perburuhan.
- Memberikan saran-saran kepada Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Lembaga-lembaga lainnya di Pusat maupun di Daerah dalam bidang Hubungan Industrial, baik diminta maupun tidak diminta.
- Membentuk badan-badan yang dianggap perlu di tingkat Pusat maupun Daerah/ Cabang dalam rangka melancarkan kegiatan dan usaha Asosiasi Pengusaha Indonesia, sesuai dengan kebutuhan.

B. GERAKAN BURUH

Organisasi buruh muncul dan tumbuh tidak dapat dipisahkan dengan proses industrialisasi. Organisasi tersebut berusaha mempengaruhi dan memperjuangkan

kondisi kerja, kebijaksanaan dan praktek manajemen serta kebijaksanaan pemerintah mengenai kondisi, persyaratan kerja dan hubungan kerja. Disamping itu para pengusaha juga membentuk organisasi untuk mengimbangi dan membatasi pengaruh organisasi buruh. Hal ini terutama tampak di negara-negara Amerika dan Eropa.

Istilah gerakan buruh secara umum meliputi berbagai macam asosiasi buruh yang timbul dalam ekonomi industri. Menurut *The Encyclopedia of Social Science*, gerakan buruh merupakan seluruh aktivitas para penerima upah (buruh) untuk memperbaiki kondisi kerja dan kehidupan mereka. Gerakan buruh dapat bersifat sementara maupun permanen, yang akhirnya berkembang menjadi serikat buruh atau serikat pekerja.

Serikat buruh atau serikat pekerja adalah asosiasi para penerima upah (buruh) yang bersifat sukarela dan berkesinambungan dan memiliki tujuan jangka panjang untuk melindungi para anggotanya dalam hubungan kerja maupun meningkatkan taraf hidup mereka.

Beberapa tokoh perburuhan seperti: Kerr, Dunlop, Herbison, dan Myers menyimpulkan bahwa industrialisasi telah menciptakan berbagai macam organisasi kaum buruh, walaupun berbeda dalam fungsi, struktur kepemimpinan dan ideologi. Dalam mempelajari ciri gerakan buruh dapat diketahui bahwa pada dasarnya gerakan buruh menggambarkan protes pekerja terhadap kondisi kerja mereka. Secara sepintas dapat dilihat para pekerja sebagai obyek, selalu bereaksi dan memprotes perlakuan kaum kapitalis.

Telah dikemukakan di atas bahwa industrialisasi tidak dapat lepas dari tumbuhnya gerakan buruh. Industrialisasi menciptakan ketidakseimbangan para pekerja, sehingga tujuan gerakan buruh juga selalu berubah-ubah dari masa ke masa. Untuk itu perlu dikemukakan dan dibahas beberapa teori sehubungan dengan gerakan buruh (*labour movement*).

Teori Revolusi

Teori Revolusi muncul dari pergerakan buruh sosialis dan komunis. Menurut pandangan pemuka-pemuka teori Revolusi, sejarah adalah catatan tentang perjuangan kelas. Kelas pekerja diciptakan oleh industrialisasi. Pergerakan buruh sosialis dan komunis ini mencapai tujuannya melalui revolusi yang timbul dalam masa proses industrialisasi tersebut. Mereka akan mengorganisasikan masyarakat, sistem perekonomian, serta menghancurkan penguasa-penguasa kapitalis. Akhirnya mereka berusaha menciptakan suatu dunia tanpa kelas-kelas dalam masyarakat, sehingga keadaan masyarakat dalam persamaan ekonomi bagi semua orang. Dari uraian selintas tersebut tampak bahwa penekanan tujuan revolusi ini muncul sebagai reaksi dari kesewenangan penentuan pembatasan yang ditentukan oleh kelompok kapitalis dalam industrialisasi. Dengan kata lain pergerakan buruh sosial dan komunis merupakan alat untuk mempersiapkan revolusi.

Teori Demokrasi Industri

Teori ini memasukkan unsur demokrasi dalam hubungan kerja industri. Berdasarkan penelitian Sydney dan Beatrice Webb terhadap serikat buruh di Inggris, maka dikemukakan teori Demokrasi Industri. Mereka menyimpulkan bahwa perkembangan serikat buruh dalam hubungan kerja industri sejajar dengan pertumbuhan demokrasi dalam pemerintahan. Gerakan buruh merupakan alat atau sarana bagi buruh agar dapat menghadapi/ berunding dengan para majikan yang memiliki kedudukan politis dan ekonomis yang lebih kuat.

Di lain pihak, Sumner Slichter mengemukakan bahwa melalui serikat pekerja dapat dikembangkan peraturan kerja menjadi suatu sistem : "System of Industrial Jurisprudence". Dinyatakan pula bahwa sistem ini lebih bersifat melindungi para pekerja daripada sistem hukum yang melindungi warga negara dari tindak kesewenangan pemerintah.

Teori Business Unionism

Teori Business Unionism lebih mengutamakan pada aspek ekonomis daripada aspek politisnya. Menurut teori ini, karyawan bersedia bergabung menjadi anggota serikat buruh agar dapat diwakili dalam perundingan dan tawar-menawar tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja, kontrak kerja dan dalam pengawasan hubungan kerja sehari-hari.

Dalam pandangan Samuel Gompers pemimpin pertama American Federation of Lauber, serikat buruh dibentuk untuk meningkatkan upah dan jaminan ekonomis, menurunkan jam kerja, melindungi kesehatan karyawan dan mencegah tindakan sewenang-wenang dari para pengusaha.

Sedangkan Strasser dan John Mitchel menyatakan bahwa motivasi mereka bergabung menjadi anggota serikat buruh karena terdorong oleh kebutuhan harian (ekonomis dan non ekonomis).

Teori Sosiopsikologis

Menurut teori Sosiopsikologis, serikat buruh dianggap sebagai wadah bagi para buruh agar dapat memenuhi berbagai macam kebutuhan dan keinginan mereka. Keanggotaan pada suatu serikat buruh memberikan rasa memiliki atau mempunyai tempat (sense of belonging), rasa terjamin dan aman, rasa kebebasan dan kekuatan yang sangat penting bagi para karyawan terutama yang bekerja di perusahaan besar. Para anggota merasa lebih aman untuk menyatakan pendapat mereka. Mereka memperoleh pengakuan dan kedudukan dengan cara menerima tanggung-jawab sebagai anggota/pengurus serikat buruh.

Cartleton H. Parker memandang keanggotaan serikat buruh memberikan suatu kesempatan untuk memuaskan segala kebutuhan pada anggota (pekerja) dalam hubungan kerja mereka. Menurut teori ini faktor pendorong partisipasi para karyawan, disamping faktor politik ekonomis juga faktor kepuasan mereka.

Teori Perubahan

Menurut teori Perubahan, tujuan serikat buruh akan selalu berubah-ubah sesuai dengan perubahan kondisi kerja dalam perusahaan dan perubahan masyarakat.

Seling Perlman menyatakan bahwa gerakan buruh ditentukan oleh beberapa faktor:

1. Resistensi pengusaha/kapitalis.
2. Kekuasaan kaum intelektual terhadap gerakan buruh.
3. Kematangan mentalitas serikat buruh.

Oleh karena beberapa faktor tersebut maka program serikat buruh akan selalu berubah-ubah sesuai dengan perubahan faktor-faktor penentunya.

C. MACAM-MACAM TEORI SEHUBUNGAN DENGAN SERIKAT BURUH

1. Teori Kemakmuran Umum

Kebanyakan anggota pimpinan serikat buruh beranggapan bahwa apa yang baik bagi Serikat Buruh, baik pula bagi bangsa. Upah tinggi yang diperjuangkan oleh serikat buruh merupakan sumber tenaga beli yang mendorong dan memperkuat pertumbuhan ekonomi. Setiap kenaikan upah mendorong ke arah ekspansi dan pertumbuhan.

Perlindungan Serikat Buruh yang diberikan kepada anggota-anggotanya terhadap tindakan sewenang-wenang para majikan diidentifikasi dengan kemajuan ekonomi. Tuntutan jaminan sosial dan kesehatan oleh serikat-serikat buruh dipandang sebagai suatu tuntutan yang akan memberi manfaat bagi mereka yang berada di luar Serikat Buruh.

Terhadap pendapat tersebut di atas dilancarkan kecaman bahwa Serikat Buruh bertanggung jawab atas: **WAGE PUSH INFLATION**, upah tinggi cenderung menaikkan inflasi.

Terhadap kecaman ini Serikat Buruh membantah dengan menyatakan bahwa upah tinggi akan menaikkan produktivitas. Produktivitas yang tinggi akan menurunkan biaya produksi. Maka tuntutan kenaikan upah tidak akan menimbulkan inflasi tetapi sebaliknya menurunkan harga-harga barang.

2. Teori Labour Marketing

Menurut teori ini kebanyakan kondisi di tempat buruh bekerja ditentukan oleh kekuatan dan pengaruh buruh di pasar dengan tenaga kerja. Serikat buruh menganggap dirinya sebagai *economis agent* di pasar-pasar tenaga kerja. Apabila persediaan tenaga kerja lebih besar daripada permintaan (*demand*) akan tenaga

kerja, harga tenaga kerja menjadi murah/rendah. Maka supaya tidak merosot harus diadakan keseimbangan.

3. Teori Produktivitas

Menurut teori ini upah ditentukan oleh produktivitas karyawan. Maka produktivitas yang lebih tinggi harus memperoleh upah yang lebih tinggi pula.

4. Teori Bargaining

Tingkat upah di dalam setiap pasar tenaga kerja ditentukan oleh kekuatan ekonomi yang berlawanan dari buruh dan majikan. Apabila buruh meningkatkan kekuatan ekonominya dengan cara bertindak bersama-sama melalui serikat-serikat buruhnya sebagai bargaining agent, maka mereka dapat meningkatkan upah mereka. Kekuatan ekonomi diukur dari kemampuan untuk mengekang tenaga kerja dan dengan demikian memaksa majikan untuk mencari pengganti bagi tenaga kerja.

Menurut teori bargaining modern, baik karyawan maupun majikan memasuki pasar tenaga kerja tanpa harga permintaan/penawaran yang pasti. Tetapi ada batas harga permintaan/penawaran tertinggi dan terendah. Dalam batas-batas harga tersebut tingkat upah ditentukan oleh kekuatan bargaining kedua belah pihak. Buruh individual yang berkekuatan lemah harus menerima tingkat upah yang terendah. Sebaliknya serikat buruh dapat menggunakan kekuatan ekonominya yang lebih besar untuk menuntut tingkat upah yang lebih tinggi.

5. Oposisi Loyal terhadap Manajemen

Serikat buruh umumnya berpendapat bahwa fungsi manajemen adalah mengelola, sedangkan serikat buruh mempunyai tanggung jawab: pengawasan/pengendalian atas kualitas manajemen. Dengan adanya tanggung-jawab ini manajemen dipaksa untuk selalu berusaha bekerja sebaik-baiknya terutama di bidang penggunaan tenaga kerja.

Teori ini tidak menyarankan serikat buruh menjadi manajer atau serikat buruh membantu majikan dalam tugas mereka sebagai manajer, justru sebaliknya teori ini menganjurkan serikat buruh menolak tanggung jawab atas manajemen.

D. PERKEMBANGAN TANGGUNG JAWAB DAN WEWENANG SERIKAT BURUH

1. Pengertian Dasar

Tujuan utama setiap serikat buruh adalah menciptakan dan mempertahankan serikat buruh yang berwenang dan kuat, yang dapat berbicara atas nama anggotanya,

dan melaksanakan persetujuan yang telah dicapai. Untuk bertindak secara efektif, maka serikat buruh harus dapat bertindak tegas mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan para anggotanya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat buruh menjalankan berbagai macam kegiatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan pengakuan dari para majikan.

Apabila kita melihat perkembangan teori perburuhan (Kegiatan Belajar 1) maka jelaslah teori tersebut berkembang di negara-negara barat (Amerika/Eropa). Cara-cara yang mereka tempuh untuk mendapatkan pengakuan dari majikan antara lain ialah:

- a. Melarang para anggotanya untuk bekerja, memberi bantuan keuangan kepada buruh yang sedang mengadakan pemogokan dan sebagainya.
- b. Disamping itu serikat buruh mengambil tindakan-tindakan yang bertujuan menciptakan disiplin-disiplin di kalangan anggotanya. Misalnya anggota yang membangkang, yang menentang politik (kebijaksanaan) serikat buruh atau dianggap membahayakan efektivitas serikat buruh sebagai wakil buruh, dikenakan tindakan disipliner yang dapat berupa skorsing atau pemecatan sebagai anggota.

Secara teoritis perkembangan tanggung-jawab dan wewenang serikat buruh dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu "Union Security", sarana serikat buruh menghadapi majikan, dan "internal control" serta "discipline". Berikut ini akan dijelaskan secara terperinci.

2. Perkembangan Tanggung-jawab dan Wewenang Serikat Buruh

1. *Union Security*

Dalam sejarah perkembangan serikat buruh terdapat beberapa tahap pengakuan majikan terhadap serikat buruh.

(1) Anti Union Shop

Serikat buruh sama sekali tidak diakui. Perusahaan menolak untuk memberikan kerja kepada anggota serikat buruh.

(2) Open Shop

Pada tahap ini, majikan masih tetap tidak mengakui serikat buruh sebagai wakil pada buruh. Majikan langsung berurusan dengan para buruh secara individual.

(3) Exclusive Bargaining Agent

Serikat buruh diakui sebagai satu-satunya wakil buruh. Serikat buruh bertanggung-jawab atas perundingan-perundingan yang menyangkut kondisi bagi semua karyawan, termasuk karyawan yang tidak menjadi anggota serikat buruh.

-
-
- (4) **Preferential Shop**
Majikan memberi prioritas bagi buruh yang menjadi anggota serikat buruh.
 - (5) **Maintenance of Membership**
Semua karyawan yang menjadi anggota serikat buruh pada atau setelah tanggal tertentu harus tetap menjadi anggota selama jangka waktu persetujuan kerja.
 - (6) **Agency Shop**
Semua karyawan harus membayar iuran kepada serikat buruh meskipun tidak menjadi anggota serikat buruh.
 - (7) **Union Shop**
Semua karyawan harus menjadi anggota serikat buruh. Majikan dapat mempekerjakan orang-orang yang bukan anggota serikat buruh tetapi setelah mereka diterima sebagai karyawan harus menjadi anggota serikat buruh.
 - (8) **Closed Shop**
Hanya anggota serikat buruh yang dapat diterima sebagai karyawan.
 - (9) **Check Off**
Majikan memotong dari upah buruh sejumlah uang untuk disetorkan ke dalam kas serikat buruh sebagai iuran buruh.

2. *Sarana Menghadapi Majikan*

Pada pokoknya sarana serikat buruh menghadapi majikan ada 3, yaitu: “Pemogokan” (strike), “Pemagaran” (picketing) dan boikot.

- (1) **Pemogokan/Strike**
 - a. **Economic strike**
Tujuan untuk memaksakan kenaikan upah.
 - b. **Unfair labour practice-strike**
Serikat buruh menghentikan kerja sebagai protes terhadap tindakan sewenang-wenang yang dilakukan majikan, misalnya, apabila majikan menghalangi karyawan untuk menjadi anggota serikat buruh atau jika majikan menjalankan praktek diskriminasi dalam pengangkatan karyawan atas dasar keanggotaan serikat buruh.
 - c. **Sympathetic strikes**
Dalam hal ini anggota serikat buruh menghentikan kerja bukan sebagai protes terhadap kondisi kerja di perusahaan sendiri, tetapi sebagai suatu cara mendukung anggota serikat buruh lain yang sedang mengadakan pemogokan di perusahaan lain.

-
-
- d. **Pemogokan umum/General strike**
Ini merupakan perluasan dari the sympathetic strikes karena pemogokan meliputi seluruh atau sebagian besar anggota serikat buruh dalam suatu kelompok atau wilayah tertentu.
 - e. **Pemogokan liar/Outlaw strike**
Jenis pemogokan ini merupakan pemogokan yang dijalankan tanpa adanya instruksi/kuasa dari pimpinan Serikat Buruh.
 - f. **Flash strike of quickie**
Anggota tertentu dari Serikat Buruh menghentikan kerja kadang-kadang tanpa pemberitahuan (without warning). Flash strike tergolong pemogokan liar.
 - g. **Sit down strike**
Para pemogok menghentikan kerja, tetapi tidak meninggalkan tempat kerja, sehingga tetap menguasai fasilitas produksi.
 - h. **Slow strike**
Strike ini sebenarnya bukan pemogokan dalam arti menghentikan kerja (usual sense). Karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya, tetapi hanya mengurangi kecepatan kerjanya.

(2) Picketing/Memagari

Dalam hal picketing wakil-wakil serikat buruh berjalan mondar-mandir di muka pintu masuk perusahaan dengan membawa plakat-plakat untuk memberitahukan kepada umum bahwa sedang terjadi perselisihan perburuhan. Mereka mengharapkan agar masyarakat umum memberi dukungan kepada serikat buruh. Selain sebagai alat memberitahu kepada umum picketing juga dapat digunakan untuk menghalang-halangi operasi perusahaan, dan dengan demikian memaksa majikan menuruti kehendak serikat buruh. Efektivitas picketing semakin kuat dengan adanya persetujuan tidak tertulis antara serikat-serikat buruh untuk menghormati dan tidak melanggar garis picketing dari serikat buruh yang sedang berselisih. Dengan adanya perjanjian tersebut maka pengangkutan dari atau ke perusahaan akan terhenti, ini berakibat perusahaan terpaksa menghentikan operasinya. Akibat dari itu karyawan lain yang bekerja di perusahaan tersebut menghentikan pekerjaannya.

(3) Boikot

Boikot dilakukan dengan cara menghalangi majikan menjual jasa/ barang hasil produksinya dengan menganjurkan kepada anggota-anggota serikat buruh melalui majalah-majalah serikat buruh untuk tidak membeli

barang/jasa yang dihasilkan perusahaan yang sedang diboikot. Hal itu dapat juga dilakukan dengan memasang bahan-bahan/material yang dihasilkan oleh perusahaan yang sedang diboikot.

Boikot dapat bersifat primer atau sekunder.

- a. Boikot yang bersifat primer
Ditujukan pada perusahaan yang tidak mau memenuhi tuntutan serikat buruh dan hanya berupa tidak membeli barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.
- b. Bersifat sekunder
Melibatkan pihak ketiga yang tidak langsung berkepentingan dengan sengketa buruh/majikan untuk tidak membeli barang/jasa dari majikan bersangkutan. Pihak ketiga mungkin adalah pemborong bangunan yang menggunakan bahan-bahan yang dihasilkan perusahaan tersebut masyarakat umum.

3. *Internal Control And Discipline*

- (1) Anggaran Dasar “Union constitutions” serikat buruh memberi kekuasaan kepada pengurus serikat buruh untuk bertindak terhadap anggota-anggotanya yang menentang pimpinan atau menolak “refuse” untuk mentaati syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Sangsi terhadap anggota yang menentang dapat berupa denda atau pemecatan dari keanggotaan.
- (2) Perjanjian Kolektif “Collective Agreements or Labour Contract”
Antara majikan dan serikat buruh dibuat suatu persetujuan/perjanjian yang disebut perjanjian kolektif. Perjanjian kolektif adalah suatu ikhtisar tertulis tentang politik “policy” dan praktek “practise” yang telah disetujui bersama oleh kedua pihak dalam perundingannya. Perjanjian kolektif ini biasanya dimulai dengan suatu penjelasan/persyaratan tentang maksud diadakannya persetujuan. Penjelasan tersebut dapat berbunyi sebagai berikut: “Maksud persetujuan ini adalah (untuk) mempersiapkan hubungan kolektif bargaining yang teratur antara perusahaan dan serikat buruh dalam menyelesaikan keluhan-keluhan “grievance” secara cepat, adil, dan mencegah terhentinya kerja”.

Pernyataan pendahuluan seperti tersebut di atas biasanya diikuti serangkaian klausula masing-masing mengenai kondisi kerja tertentu.

Klausula-klausula ini meliputi antara lain:

- a. Upah dan gaji ‘sages and salaries’.

-
- b. Jam kerja 'hours of work'.
 - c. Jaminan sosial karyawan 'Employee Benefit'.
 - d. Pengakuan terhadap Serikat Buruh 'Union Security'.
 - e. Hak-hak pimpinan perusahaan 'Management Security'.
 - f. Disiplin yang jelas dan tegas 'Dicipline'.
 - g. Keluhan 'Grievance'.
 - h. Kesehatan dan keselamatan kerja.