



Bab 5: Sosial

5.2 Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

Apa itu serikat pekerja, organisasi pekerja, dan dewan pekerja?

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah sebuah **kelompok pekerja** yang **dibentuk untuk melindungi dan mendukung** kepentingan mereka.

Organisasi pekerja adalah suatu **kelompok yang bersifat sukarela independen** yang bertujuan untuk melindungi dan mendukung hak dan kepentingan pekerja.

Dewan atau **komite pekerja** merupakan sebuah kelompok yang **dipilih** dari perwakilan **pekerja** yang berkomunikasi dengan manajemen mengenai pengaduan, kondisi kerja, dan upah.



Apa itu Perundingan Bersama?

Perundingan bersama merupakan mekanisme penting untuk dialog sosial di tempat kerja dan melibatkan **perundingan antara pemberi kerja** dan **pekerja** untuk menentukan:

- Kondisi kerja,
- Syarat pekerjaan dan,
- Untuk mengatur hubungan di antara keduanya.

Hasilnya adalah perjanjian tertulis yang disebut Perjanjian Kerja Bersama (**PKB**), yang dibuat antara pemberi kerja (atau organisasi pemberi kerja) dan perwakilan pekerja.



5.2 Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

No.	Persyaratan dasar	Sertifikasi kelompok			Sertifikasi individu
		Kebun K	Kebun B	Manajemen kelompok	K/B
5.2.1	<p>Pekerja berhak membentuk dan bergabung dengan <u>serikat pekerja</u> atau organisasi pekerja pilihan mereka, serta berpartisipasi dalam perundingan bersama tanpa memerlukan persetujuan pemberi kerja, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perwakilan pekerja dipilih secara demokratis melalui pemilihan umum yang bebas dan adil.</p> <p>Manajemen memiliki kebijakan tertulis mengenai hak-hak pekerja dan memastikan pekerja memahaminya dengan cara memajangkannya di tempat kerja setiap waktu. Jika hukum membatasi <u>kebebasan berserikat</u> dan perundingan bersama, manajemen mendukung penggunaan metode alternatif untuk berserikat, berunding, dan berdialog secara mandiri dan bebas dengan para pekerja.</p> <p>Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi ILO, 1948 (No. 87) Rekomendasi Perwakilan Pekerja ILO, 1971 (No. 143)</p> <p><i>Untuk kebun Kecil, persyaratan hanya berlaku jika kebun itu mempekerjakan:</i> - 10 atau lebih pekerja sementara yang masing-masing bekerja selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, dan/atau - 50 atau lebih pekerja sementara per <u>tahun kalender</u></p>	✓	✓	✓	✓
5.2.2	<p>Pekerja dilindungi dari diskriminasi atau tindakan <u>pembalasan</u> terkait dengan aktivitas serikat pekerja. Manajemen tidak boleh menghukum, menyuap, atau memengaruhi anggota maupun perwakilan serikat pekerja. Catatan pemutusan hubungan kerja memuat alasan dan afiliasi dengan serikat pekerja. Manajemen tidak boleh ikut campur dalam organisasi pekerja, proses pemilihan, atau tugasnya.</p> <p>Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama ILO, 1949 (No. 98) Rekomendasi Perwakilan Pekerja ILO, 1971 (No. 143).</p> <p><i>Untuk kebun Kecil, persyaratan hanya berlaku jika kebun itu mempekerjakan:</i> - 10 atau lebih pekerja sementara yang masing-masing bekerja selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, dan/atau - 50 atau lebih pekerja sementara per tahun kalender</p>	✓	✓	✓	✓

Baca persyaratan dan keberlakuannya sebelum Anda melanjutkan ke halaman berikutnya.

5.2.1

Apakah pekerja perlu meminta izin untuk bergabung dengan organisasi pekerja?

- Semua pekerja memiliki hak membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja atau organisasi pekerja serta berpartisipasi dalam perundingan bersama sesuai dengan hukum nasional.
- Pekerja tidak memerlukan izin dari atasan, dan tidak boleh dihalangi untuk berpartisipasi dalam kegiatan serikat.
- Jika ada **kelompok terpilih** perwakilan pekerja, mereka harus dipilih secara **demokrasi** dalam pemilihan umum yang bebas dan adil.



Jika hukum membatasi kebebasan berserikat dan perundingan bersama, manajemen harus mendukung penggunaan metode alternatif untuk berserikat, berunding, dan berdialog secara mandiri dan bebas dengan pekerja.

5.2.1

Manajemen memiliki kebijakan tertulis mengenai hak pekerja dan memastikan pekerja memahaminya dengan cara memajangkannya di tempat kerja setiap waktu

- **Sonia** selaku manajer kelompok harus memastikan adanya **kebijakan tertulis terkait hak pekerja**.
- Kebijakan ini harus ditampilkan secara **publik** dan ditulis dalam bahasa yang dapat **dipahami** oleh pekerja dan mereka mengetahui **haknya**.
- Sonia harus memastikan bahwa **di awal masa kerja**, setiap pekerja secara individu **diberitahu** tentang **hak** dan **kewajibannya**.



5.2.1

Komitmen apa saja yang disertakan dalam kebijakan tertulis tentang hak pekerja?

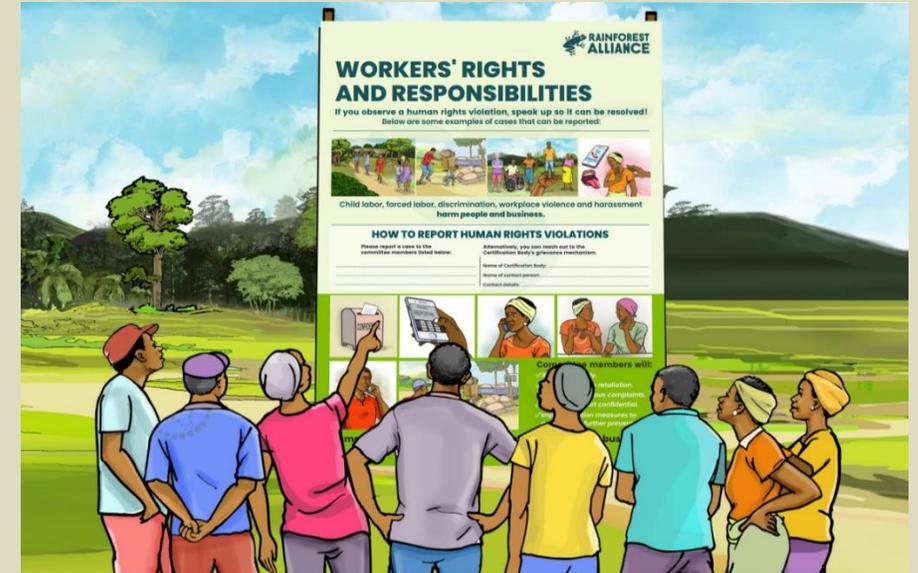
- Perusahaan mendukung hak pekerja atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama.
- Ada **jaminan** bahwa **tidak ada konsekuensi negatif** dalam perekrutan, promosi, atau perjanjian ketenagakerjaan lainnya karena keterlibatan dalam **serikat pekerja**.
- Pekerja **dapat membentuk dan bergabung** dengan organisasi pilihan mereka dan **berunding** dengan manajemen.



5.2.2

Pekerja dilindungi dari diskriminasi atau tindakan pembalasan terkait dengan aktivitas serikat pekerja

- Persyaratan ini berarti Sonia selaku manajer kelompok **tidak boleh menghukum, menyuap, atau memengaruhi anggota serikat atau perwakilan mereka.**
- Sonia juga tidak boleh **ikut campur dalam** organisasi pekerja, **proses pemilihan,** atau **tugasnya.**
- **Catatan tentang pemutusan hubungan kerja harus** mencakup alasan pemutusan hubungan kerja dan afiliasi pekerja dengan serikat atau organisasi pekerja.



Skenario kasus

Mari kita lihat skenario kasus tentang aktivitas organisasi pekerja untuk melihat apa yang telah dipelajari sejauh ini.



Kebun pisang ini memiliki lebih dari **100 pekerja**. Selama audit, banyak pekerja mengatakan kepada auditor bahwa **manajemen menolak** untuk **menegosiasikan upah** dengan organisasi pekerja mereka.

Manajemen membenarkan hal ini dengan menyatakan bahwa organisasi pekerja **tidak diakui secara resmi oleh hukum**.

?

Apakah justifikasi yang diberikan oleh manajemen valid?

Pikirkan jawabannya sebelum melanjutkan ke halaman berikutnya.

Skenario kasus - Solusi



Jawabannya adalah **“Tidak”**, justifikasi tersebut tidak valid.

Jika hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama dilarang berdasarkan hukum, manajemen tidak boleh menghambat pengembangan **perundingan**, dan **dialog** antara organisasi pekerja dengan manajemen.

Manajemen harus mendukung **metode alternatif** untuk **berserikat, berunding,** dan **berdialog dengan pekerja** secara **independen** dan **bebas**.

No.	Persyaratan khusus	Sertifikasi kelompok			Sertifikasi individu
		Kebun K	Kebun B	Manajemen kelompok	K/B
5.2.3	<p>Manajemen menyediakan cuti kerja dengan tetap dibayar wajar kepada <u>perwakilan pekerja</u> untuk melaksanakan fungsi perwakilan mereka dan menghadiri pertemuan. Jika diperlukan, manajemen menawarkan fasilitas yang wajar kepada para perwakilan ini, termasuk ruang rapat, alat komunikasi, dan penitipan anak.</p> <p>Manajemen mengizinkan organisasi pekerja dan/atau serikat buruh mengakses papan pengumuman untuk memasang informasi tentang kegiatan mereka. Manajemen mengadakan dialog dengan perwakilan pekerja yang dipilih secara bebas untuk bersama-sama mendiskusikan dan membahas kondisi kerja dan persyaratan kerja. Manajemen menyimpan catatan notulen dari rapat-rapat dengan organisasi pekerja dan/atau serikat buruh.</p> <p>Konvensi Perwakilan Pekerja ILO, 1971 (No. 135) Rekomendasi Perwakilan Pekerja ILO, 1971 (No. 143)</p> <p><i>Untuk kebun Kecil, persyaratan hanya berlaku jika kebun itu mempekerjakan:</i> - 10 atau lebih pekerja sementara yang masing-masing bekerja selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, dan/atau - 50 atau lebih pekerja sementara per tahun kalender</p>	✔	✔	✔	✔



Baca persyaratan dan keberlakuannya sebelum Anda melanjutkan ke halaman berikutnya.

5.2.3

Manajemen memberikan cuti berbayar yang wajar kepada perwakilan pekerja



- Agar perwakilan pekerja dapat melaksanakan tugas mereka sebagai perwakilan dan menghadiri pertemuan, **Sonia** selaku manajer kelompok **harus memberikan cuti berbayar yang wajar**.
- Bila perlu, Sonia menawarkan fasilitas **yang wajar** kepada para perwakilan ini, misalnya ruang rapat, tempat penitipan anak, dan **papan pengumuman**. Organisasi pekerja dan/atau serikat buruh mengakses papan pengumuman **untuk memasang informasi** tentang **aktivitas** mereka.
- Sonia mengadakan dialog dengan perwakilan pekerja yang dipilih secara bebas untuk **bersama-sama mendiskusikan dan membahas kondisi kerja** dan persyaratan kerja.
- Sonia **menyimpan catatan** notulen dari rapat-rapat dengan organisasi pekerja dan/atau serikat buruh.

Skenario kasus

Mari kita tinjau apa yang telah kita pelajari.



Sonia, manajer kelompok kita, sedang **menghindari kontak** dengan perwakilan pekerja.

Dia takut terlibat dalam argumen dengan para perwakilan dan kemungkinan konsekuensi dari terhambatnya produksi.



?

Apakah pendekatan Sonia sudah sesuai?

Pikirkan jawabannya sebelum melanjutkan ke halaman berikutnya.

Skenario kasus - Solusi



Jawabannya adalah "Tidak", Pendekatan Sonia tidak sesuai.

Meskipun memang benar bahwa Sonia seharusnya **tidak menghukum, menyuap, atau memengaruhi** perwakilan serikat pekerja, dia tetap **harus berinteraksi** dengan perwakilan pekerja untuk mengadakan **dialog yang jujur** untuk bersama-sama meningkatkan dan membahas kondisi kerja dan ketentuan pekerjaan.





**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org