

UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, sehingga apa yang dilakukannya merupakan produk hukum yang legalitasnya diakui dan dijamin oleh Republik ini, begitu halnya secara organisasional diatur dalam AD/ART.

Namun demikian, komunikasi dialogis harus dikedepankan agar produksi perusahaan berjalan lancar dan mencapai target optimal, begitu sebaliknya hak-hak pekerja untuk hidup layak dan sejahtera dapat diwujudkan. Beda pendapat merupakan kedinamisan dalam organisasi sehingga jangan sampai terjadifaksi-faksi maupun arogansi membenarkan diri berbuat semena-mena, yang ujung-ujungnya menjadi antipasti dan kontraproduktif.

Tiap Buruh Harus Berkontribusi

Sudah seharusnya setiap buruh itu berkontribusi dan berkolaborasi membesarkan organisasi/serikatnya. Secara moral maupun material, tiap pekerja semestinya bersinergi membangun kebersamaan untuk memperjuangkan hak-hak maupun tujuan bersama. Ibarat sapu lidi kita harus bersatu agar menjadi kuat dan lebih bermanfaat, sehingga tidak mudah dipatahkan.

Guru utama yang membesarkan SP adalah pekerja/buruh itu sendiri, yang sadar diri berhimpun untuk memperjuangkan hak-hak dan tujuan dalam bingkai perjuangan senasib sepenanggungan. Sehingga tidak ada "penumpang gelap" yang ikut menikmati perjuangan Serikat Pekerja/buruh; terkecuali mereka menolak hasil-hasil perjuangan SP seperti yang dituangkan dalam PKB maupun peraturan turunannya.

Mengenai tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam Permenaker No 28 Tahun 2014.

Buruh Informal

Buruh informal dalam hal ini pekerja rumah tangga sudah selayaknya mendapatkan haknya menerima THR. Ini sesuai dengan keputusan sidang Organisasi Buruh Sedunia (ILO) pada Juni 2011. Majikan berkewajiban memberikan THR

kepada buruhnya sebesar sebulan upah.

Dalam kaitan ini, kami *surprised* kepada Menaker Hanif yang telah menerbitkan Permenaker No 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sebagai produk hukum perlindungan terhadap para pekerja rumah tangga.

Pengawasan/Supervisi oleh Kemenaker dari pusat hingga daerah harus lebih ditingkatkan untuk memastikan bahwa pengusaha/perusahaan sudah membayar THR kepada buruhnya. Sidak perlu juga dilakukan kepada perusahaan yang rekam jeaknya jelek, agar gerakan-gerakan buruh tuntutan THR tidak terjadilagi. Sidak bukan hanya menemui manajemen perusahaan namun lebih dari itu menghimpun informasi dan data dari Serikat Buruh maupun pekerja.

Jejaring supervisi perlu diaktivasi melalui pengaduan layanan publik, *call center*, dan pengawasan terintegrasi bersama instansi/lembaga lain; tegakkan hukum yang tegas berkeadilan, jangan terbang pilih serta janganlah hukum itu tajam ke bawah dan tumpul ke atas

Harapan Baru

Kepada para pengusaha/perusahaan hendaknya taat hukum agar hidupnya lebih berkah dan berusaha memberikan upah kepada pekerjanya sedapat mungkin sebelum tetes keringatnya kering. Hendaknya pengusaha/perusahaan senantiasa membuka dialog yang terbuka dan setaradengan pekerja/SP agar terjalin hubungan industrial Pancasila yang saling menguntungkan, karena perusahaan tanpa pekerja tidak akan mungkin dapat berproduksi, begitu pula sebaliknya.

Dialog seperti ini merupakan

salah satu cara mengatasi berbagai persoalan yang ada, serta tetap mengedepankan hak-hak asasi manusia yang merupakan hak kodrati ilahiah yang juga dijamin undang-undang. Itu semua bentuk upaya antisipasi agar aksi-aksi demo buruh dapat dikurangi karena hak-hak mereka sudah dipenuhi dan ini menjadi harapan baru. Semoga terwujud. (**/one/k15)



Punya ide, gagasan, saran, atau unek-unek, salurkan ke redaksi@kaltimpost.net.

Syarat: Tulisan tak lebih dari 1.000 kata, tidak mengandung unsur SARA, tidak menyudutkan pihak tertentu tanpa fakta penunjang.