

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan paham yang tak terpisahkan dalam era industrialisasi sekarang ini, baik itu dalam sektor manufaktur hingga industri jasa. Dalam era industrialisasi seperti saat ini tentu terdapat berbagai pihak yang saling menggantungkan satu sama lain. tak bisa dipungkiri perkembangan era industrialisasi tentunya juga banyak memberikan manfaat kepada masyarakat di suatu negara.

Ketenagakerjaan berdasarkan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada Pasal 1 angka (1) adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. beberapa pihak yang dapat dibidang sangat penting dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja. Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (3) yakni adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan yang dimaksud dengan pemberi kerja dalam Pasal 1 angka (4) yakni adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang mana kedua pihak tersebut bersifat saling menguntungkan satu sama lain sehingga terdapat hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, subjek hukum yang melakukan

hubungan hukum adalah pemberi kerja dengan pekerja/buruh¹. Hubungan kerja terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah².

Terbentuknya suatu hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja meskipun dalam hal ini pemberi kerja yang memberikan suatu upah atas apa yang telah dikerjakan pekerja/buruh tidak serta merta menjadikan pemberi kerja bertindak secara sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh tersebut. Terdapat hal-hal pekerja/buruh yang tidak boleh dirampas meskipun ia telah diberi upah, sebagaimana diketahui posisi dari seorang pekerja/buruh seringkali dianggap lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja. Memang secara yuridis yakni sebagaimana amanat dari konstitusi Pasal 27 ayat (1) yakni kedudukan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja adalah sama, akan tetapi secara sosial ekonomis kedudukannya tidak sama.

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan, selain itu pemberi kerja seringkali menganggap pekerja/buruh sebagai objek dalam hubungan kerja, serta pemberi kerja seringkali bersifat *her rim haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah aku gunakan untuk apa) maksudnya adalah pemberi kerja adalah pemilik dari perusahaan itu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung

¹ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan; Teori dan Studi Kasus*, New Elmatara, Yogyakarta, 2011, h. 75

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 41

dari kehendak pemberi kerja³ padahal hakikatnya pekerja/buruh bersifat bebas dari tekanan pihak manapun. Mengingat kedudukannya yang lebih rendah daripada pemberi kerja ini lah diperlukan peran serta pemerintah guna melindungi dan menjamin tidak ada hak pekerja/buruh yang haknya dirampas secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja.

Salah satu hak pekerja/buruh yang seringkali dibatasi atau bahkan dirampas adalah mengenai kebebasan berserikat. Padahal hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh merupakan hak dasar yang harus dilindungi dan jamin, *Government point out, that labor in Indonesia is a part of people importance and publik order. As the result, labour matters Indonesia is not only referred to labors and employersbut also become part of people importance so government must involve in it by issuing some rules and law*⁴ yang mana terjemahan bebasnya adalah pemerintah menyatakan, bahwa buruh di Indonesia adalah bagian dari kepentingan rakyat dan ketertiban publik. Hasilnya, tenaga kerja tidak hanya ada di Indonesia. Secara konstitusional yakni sebagaimana diatur dalam konstitusi Pasal 28 yakni setiap warga negara memiliki hak kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat dengan lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan oleh Undang-undang, serta sejalan dengan hal tersebut untuk melaksanakan anamat dari konstitusi negara telah membentuk Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU 21/2000) pada Pasal 5 secara tegas menyebutkan bahwa setiap Pekerja/buruh berhak membentuk atau

³ Devi Rahayu, *Op. Cit.*, h. 13

⁴ Ramli Lanny, *The Settlement Of The Industrial Relation Dispute in Indonesia, International Scientific Research Journal, Studia Humanitatis, No 2, 2019 h.7*

menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja atau serikat buruh berdasarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (1) UU 21/2000 yakni adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini merupakan bentuk implementasi negara Indonesia yang telah meratifikasi konvensi *International Labour Organization* (selanjutnya disebut ILO) atau dapat diterjemahkan dengan Organisasi Perburuhan Internasional. Konvensi ILO nomor 87 tahun tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi telah diratifikasi dengan Keppres Nomor 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO 87. Dengan demikian mengenai kebebasan berserik bagi pekerja/buruh telah memiliki berbagai instrument hukum yang meligitimasi baik hukum nasional maupun hukum internasional.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, keberhasilan tujuan tersebut sangat tergantung dari kesadaran pekerja/buruh yang mengorganisasikan dirinya semakin baik baik organisasi itu, maka semakin kuat, sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam mewujudkan tujuannya.⁵ Kehadiran serikat pekerja/buruh pun diharapkan menjadi

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, h. 47

penyimbang posisi pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Melalui keterwakilan serikat pekerja/buruh diharapkan aspirasi pekerja/buruh bisa disampaikan kepada pemberi kerja.

Keinginan pekerja/buruh untuk membentuk organisasi pekerja/buruh tidak boleh dilarang dan dihalang-halangi, serta dalam rangka menggunakan hak tersebut pekerja/buruh dituntut untuk bertanggung jawab untuk menjaga kepentingan yang lebih luas yakni ketertiban umum, kepentingan bangsa dan negara, oleh karena itu penggunaan hak atas kebebasan berserikat dilaksanakan dalam kerangka hubungan yang industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Pembentukannya harus dilakukan secara demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab tanpa campur tangan dan pengaruh dari pihak manapun.⁶

Berdasarkan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang saling berkepentingan, sehingga terciptanya hubungan industrial. Hubungan industrial berdasarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (16) UU Ketenagakerjaan yakni adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan menurut Nawawi hubungan industrial adalah hubungan yang dilakukan antara pengusaha, para pekerja, dan pemerintah didalam suatu organisasi, yang berlandaskan etika untuk menciptakan dan memelihara

⁶ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan; Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, h. 1

keamanan dan ketentraman kerja di perusahaan, sehingga pengusaha dan para pekerja dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing secara baik⁷.

Hubungan industrial merupakan hubungan semua pihak terkait atau berkepentingan baik itu merupakan industri manufaktur maupun industri jasa dalam suatu perusahaan. Hubungan industrial Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut. Sedangkan dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja/buruh.

Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan.⁸ Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.⁹

⁷ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bima Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2010, h. 407

⁸ Uchang Candra, Model Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Wawasan Yuridika*, Vol. 1, No. 1, 2017, h. 3

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1996, h. 4

Perselisihan mengenai hubungan industrial dewasa ini tidak hanya terjadi antara Pekerja/buruh dengan pemberi kerja saja, akan tetapi juga terjadi antara pekerja/buruh dengan pemerintah. Salah satu bentuk perselisihan yang terjadi adalah mengenai pembentukan serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini sejalan dengan permasalahan antara serikat pekerja/serikat buruh yang ada di daerah Kota Sibolga dengan pemerintah yakni Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Sibolga (selanjutnya disebut Dinsosnaker). Sebagaimana yang telah diputus oleh Mahkamah Agung (MA) melalui putusan nomor 812 K/Pid.Sus/2015 yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Duduk perkara dalam perkara yakni pada mulanya pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinsosnaker melalui kepala Dinasnya atas nama Kepala Dinsosnaker Sanggaraja Sitompul (selanjutnya disebut Kepala Dinsosnaker) yang mana telah melakukan pencatatan terhadap organisasi Serikat Buruh / Serikat Pekerja Pengurus Komisariat Federasi Buruh Pelabuhan, Pelaut dan Nelayan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK F. BUPELA-SBSI) PT. Samudera Wisata Indah Sibolga sesuai dengan “Tanda Bukti Pencatatan” dengan Nomor Bukti Pencatatan 02 / DINSOSNAKER / V / 2012, tanggal 28 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker atas nama Kepala Dinsosnaker¹⁰. Namun selanjutnya pada tanggal 09 Agustus 2012 terbit surat dari Dinsosnaker Nomor 560 / 908.2012, tanggal 09 Agustus 2012 perihal Pembatalan Pencatatan PK F.BUPELA-SBSI yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker¹¹.

¹⁰ Putusan Mahkamah Agung Nomor 812 K/Pid.Sus/2015 h. 2

¹¹ *ibid*

Atas pembatalan pencatatan yang dilakukan oleh Kepala Dinsosnaker inilah timbul perselesihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pemerintah, karena timbul anggapan bahwa pembatalan pecatatan tersebut mangakibatkan PK F.BUPELA- SBSI menjadi illegal¹². Adapun akibat lain atas pembatalan pencatatan tersebut adalah 13 (tiga belas) orang yang merupakan anggota dari PK F.BUPELA-SBSI mengundurkan diri organisasi tersebut. Hal tersebut tentu saja menimbulkan kerugian bagi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh PK F.BUPELA-SBSI.

Berdasarkan putusan tersebut Kepala Dinsosnaker memang berwenang untuk mencabut surat tanda bukti pencatatan, hal tersebut karena memang setiap pejabat yang mengeluarkan suatu keputusan maka ia juga untuk membatalkan atau mencabut keputusan tersebut. Namun permasalahan selanjutnya adalah apakah pembatalan pencatatan yang dilakukan oleh Kepala Dinsosnaker tersebut telah sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, dalam arti tindakan pembatalan pencatatan tersebut telah sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik serta tidak merupakan perbuatan melanggar hukum. Karena memang Pemerintah dengan segala kekuasaan dan wewenang yang dimilikinya dapat saja melakukan perbuatan yang melanggar hukum terhadap masyarakat melalui keputusan yang telah ia terbitkan.

Bagaimana hal-hal sebagaimana telah diuraikan diatas menarik untuk dibahas tentang bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh anggota serikat pekerja/serikat buruh apabila merasa dirugikan oleh suatu produk keputusan yang telah dikeluarkan pemerinta dalam hal ini yakni Kepala Dinsosnaker.

¹² *ibid*

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Urgensi pembentukan serikat buruh sebagai hak berserikat sebagaimana dimaksud dalam UU 21/2000 (studi kasus Putusan Mahkamah Agung No. 812 K/Pid.Sus/2015).
- 2) Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta sanksi yang dapat dikenakan terhadap Pejabat instansi pemerintah.

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis urgensi pembentukan serikat buruh sebagai hak berserikat sebagaimana dimaksud dalam UU 21/2000
- 2) Untuk menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta sanksi yang dapat dikenakan terhadap Pejabat instansi pemerintah.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat akademis dapat menambah khasanah pengetahuan dari penulis secara teoritis pada pemahaman secara praktis berkaitan dengan hukum perburuhan pada umumnya, dan menambah pengetahuan khususnya dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 2) Manfaat praktis, digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi aparat penegak hukum dalam hal menjerat siapapun yang menghalang-halangi atau mengurangi kemerdekaan pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk menganalisa suatu permasalahan hukum terhadap norma-norma atau kaidah-kaidah hukum positif yang berlaku. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti¹³. Sebagaimana penelitian hukum (*legal research*) bertujuan untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu menelaah apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah maupun larangan tersebut sesuai dengan prinsip hukum yang ada, serta apakah tindakan (*act*) seseorang telah sesuai dengan norma hukum (bukan hanya aturan hukum) atau prinsip hukum¹⁴.

1.5.2 Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian ini guna memperoleh pemecahan masalah yaitu secara *statute approach*, *case approach* dan *conceptual approach*. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji, hasil dari telaah

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hal. 13-14.

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016, h. 47

tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi¹⁵. Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi untuk keperluan kajian akademis, *ratio decidendi*, yaitu pertimbangan pengadilan sampai kepada suatu putusan¹⁶. Pendekatan secara *conceptual approach* dilakukan dengan cara membahas pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin pendapat para sarjana sebagai landasan pendukung pembahasan skripsi. Dengan demikian penulis akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan hukum¹⁷.

1.5.3 Sumber Hukum

Penulisan skripsi ini menggunakan 2 (dua) macam bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu:

- 1) Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989
- 2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

¹⁵ *Ibid*, h. 133

¹⁶ *Ibid*, h. 134

¹⁷ *Ibid*, h. 135

- 3) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.16/Men/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan Forum Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di Perusahaan pada Kawasan Ekonomi Khusus

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹⁸ Selain itu, penulis juga akan menggunakan berbagai macam literature berupa hasil-hasil penelitian (baik thesis, disertasi, maupun jurnal) serta berbagai media lainnya baik cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan isu hukum yang dibahas.

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum merupakan sesuatu yang tidak kalah penting dengan beberapa hal lainnya. Dalam menulis skripsi ini bahan yang dikumpulkan oleh penulis berupa bahan primer seperti peraturan perundang- undangan yang berkaitan dan bahan skunder yang digunakan untuk referensi misalnya, jurnal, penelitian ilmiah, artikel yang didapat baik baik melalui media cetak maupun media elektronik, serta sumber-sumber hukum lainnya. Dengan demikian penelitian ini dapat disebut penelitian

¹⁸ *Ibid.*

kepastakaan. Riset kepustakaan atau studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat dan mengolah bahan penelitian yang ada.¹⁹

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Analisa bahan hukum dalam skripsi ini menggunakan metode deduktif. Sebagaimana metode ini berpangkal dari prinsip-prinsip dasar. kemudian peneliti menghadirkan objek yang hendak diteliti²⁰. Setelah dilakukan pengkajian berdasarkan bahan hukum barulah peneliti dapat menyelesaikan rumusan masalah melalui solusi yang diberikan

1.5.6 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam skripsi ini di bagi menjadi 4 (empat) bab, dan tiap-tiap bab dibagi dalam sub-bab yang disesuaikan dengan luas pembahasan. Sistematika dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut:

Bab I, pendahuluan yang memiliki sub bab latar belakang permasalahan, rumusan masalah yang berisi isu hukum yang diuraikan dalam latar belakang, tujuan penelitian, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika. Bab II, akan membahas mengenai bagaimana sejarah keberadaan serikat buruh/serikat pekerja, mekanisme pembentukan serikat buruh/serikat pekerja, dasar hukum keberadaannya, serta membahas mengenai wewenang yang dimiliki badan atau pejabat tata usaha negara dalam hal pencatatan serikat buruh/serikat pekerja. Bab III,

¹⁹Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2008, h. 3

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, h. 84.

akan membahas tentang surat pembatalan pencatatan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), akibat hukum dari terbitnya suatu KTUN, serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh serikat buruh/serikat pekerja yang kepentingannya dirugikan dengan KTUN tersebut. Bab IV, penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, yang merupakan jawaban dari masalah yang dikemukakan dalam latar belakang penelitian dan berisikan saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat memberi manfaat kepada masyarakat luas.