

SKRIPSI

**PERANAN SERIKAT PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN**

**Diajukan untuk melengkapi dan memenuhi syarat-syarat untuk
mencapai gelar Sarjana Hukum.**

Dosen Pembimbing


H. Machsoen Ali, S.H., M.S.

Nip.130355366

Penulis


Nurhadi

Nim.030015153

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2004**

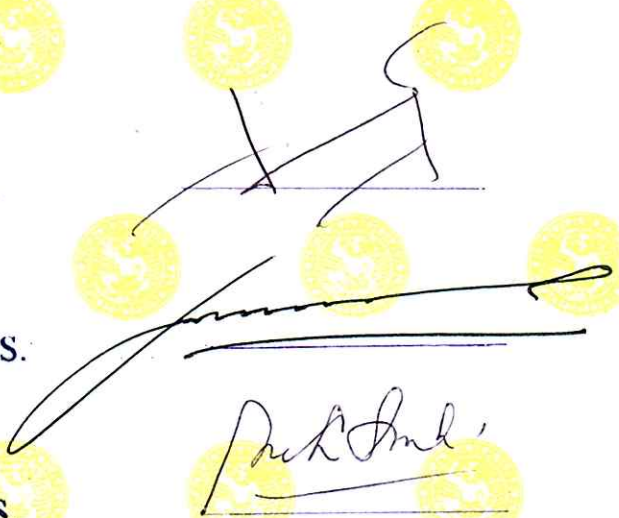
Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan pada tanggal : 20 Januari 2004.

Tim Penguji

Ketua : Lanny Ramli.S.H., M. Hum.

Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H..MS.

2. Dr. M.L. Souka, S.H., MS.



Handwritten signatures of the examiners. The first signature is for Lanny Ramli, the second for H. Machsoen Ali, and the third for Dr. M.L. Souka. Each signature is written over a horizontal line.

Motto :

Dan dikatakanlah kepada orang-orang yang bertaqwa : “ Apakah yang telah diturunkan oleh Tuhanmu ?” Mereka menjawab :” (Allah telah menurunkan) kebaikan”. Orang-orang yang berbuat baik di dunia ini mendapat (pembalasan) yang baik. Dan sesungguhnya kampung akhirat adalah lebih baik dan itulah tempat sebaik-baiknya tempat bagi orang yang bertaqwa.

(Surat (16) An Nahl ayat 30)

“ Sesuatu yang mendesak dalam hidup adalah apa yang dapat kau lakukan bagi orang lain.”

(Martin Luther)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya kehadirat Allah SWT Tuhan semesta alam atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang dengan sunnah-sunnahnya kita banyak mendapatkan petunjuk dan ilmu.

Penulisan skripsi ini disajikan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dalam skripsi ini saya membahas tentang Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, karena mengingat pentingnya peranan yang dimainkan oleh Serikat Pekerja dalam sebuah perusahaan dalam kaitannya untuk menciptakan Hubungan Industrial yang dinamis dan selaras dengan nilai-nilai kepribadian bangsa dengan cara menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Akhirnya, skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan, maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat demi penyempurnaan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa tidak sedikit hambatan yang timbul selama proses pencarian data maupun penulisan skripsi ini, namun hal ini dapat terlewati berkat bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, untuk inilah saya bermaksud untuk menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan seluruh kasih sayang dan bimbingan hingga saya bisa seperti ini. *“ Bapak dan Ibu, tak akan pernah aku sia-siakan tiap tetes keringatmu demi membimbingku ke arah masa depan”*.
2. Kepada seluruh saudaraku yang tercinta beserta keluarganya: Mas Bas & Mbak Sri, Mas Ju & Mbak Ros, Mas Im & Mbak Nil, Mas Rudi & Mbak Mirok serta adik-adikku : Agus dan Atik . Yang telah memberikan kasih sayang dan

dukungan semangat sehingga saya dapat menggapai cita-cita. Kepada seluruh saudaraku: “ *Tidak akan pernah bisa aku lupakan seluruh kasih sayang dan pengorbananmu sampai kapanpun juga*”.

3. Kepada seluruh keponakanku yang tercinta : Angga, Firda, Novi, Byla, Galih, Biga dan Restu. Yang selama ini telah menghibur dan menghilangkan kejenuhanku setiap kali pulang ke rumah.
4. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dosen Pembimbing sekaligus Dekan Fakultas Hukum. Yang telah bersedia meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau untuk membimbing dan menguji skripsi ini;
5. Panitia Penilai-Penguji skripsi ini yaitu; Ibu Lanny Ramli, S.H., M. Hum., dan Bapak Dr. M.L. Souka, S.H., M.S., yang telah menguji, mengoreksi dan memberikan masukan-masukan untuk kesempurnaan skripsi ini;
6. Fakultas Hukum Universitas Airlangga dengan segenap Civitas Akademikanya, yang telah memberikan bantuan selama saya menempuh perkuliahan;
7. Karyawan-karyawan Perpustakaan Universitas Airlangga serta Koleksi Khusus Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah membantu dalam pengumpulan data;
8. Kepada Mbak Rudiwati selaku Ketua SPSI unit kerja P.T SAR yang telah banyak memberikan bahan dalam penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan :Wawan Setyawan dan Agus yang telah merelakan meminjamkan semua bahan skripsi ini. Tak lupa juga Wawan tri, Ignatius Hotland, Sujay, Sanih, Susilo, Dado',Dani, Amang Aris, Putra Agung, Wendi, Ninin, Sulis, Tatik, Eli ,Kristin., Ita , Fanny dan Indri (FH). Dan teman-teman Ilmu Sejarah'99 (Fakultas Sastra) antara lain: Budi, Irsyad, Novi, Mamiek dan teman-teman yang lain. Juga teman-teman Sos-1'99 SMADA Nganjuk antara lain : Erma, Yohanes,

Mendung, Fenty dan yang lainnya. Dan terakhir kepada semua rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan puji syukur Alhamdulillah, saya berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan hukum di Indonesia.

Surabaya, 01 Februari 2004

Nurhadi

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang dan permasalahan.....	2
1.2 Penjelasan judul.....	9
1.3 Alasan Pemilihan Judul.....	11
1.4 Tujuan Penulisan.....	11
1.5 Metodologi.....	12
1.6 Pertanggungjawaban Sistematika.....	15
BAB II PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG MENYANGKUT HAK PEKERJA.....	18
2.1 Dasar Hukum Serikat Pekerja.....	18
2.2 Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja.....	22
2.3 Hak Prerogatif Pengusaha dalam Pengambilan Keputusan.....	25

2.4	Akibat Penolakan Kebijakan Pengusaha.....	28
a.	Pemogokan.....	30
b.	Penutupan Perusahaan / Lock out.....	31
c.	Pemutusan Hubungan Kerja.....	32
2.5	Keterlibatan Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan di Perusahaan.....	37
 BAB III PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN.....		
	PERSELISIHAN PERBURUHAN.....	42
3.1	Dasar Hukum Perselisihan Perburuhan.....	43
3.2	Bentuk-bentuk Perselisihan Perburuhan.....	44
3.3	Faktor-faktor Penyebab Perselisihan Perburuhan di P.T. SAR.....	45
3.4	Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di P.T. SAR.....	48
3.5	Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	51
 BAB IV PENUTUP.....		
	4.1 Kesimpulan.....	62
	4.2 Saran.....	63
 DAFTAR BACAAN.....		
	LAMPIRAN.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya. Hal itu didasari itikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah diberikannya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang diberi pekerjaan sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti di atas, karena pada hakikatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi, melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi kebutuhannya. Peninggalan-peninggalan liberal memang masih terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan, yaitu pihak pemberi kerja sering berniat mengeksploitasi para tenaga kerja, yaitu pihak pemberi kerja sering berniat mengeksploitasi para tenaga kerja karena ingin mengejar keuntungan pribadi yang sebesar-besarnya, sebaliknya para tenaga kerja hanya berprinsip bahwa ada tidaknya tugas pekerjaan, selesai atau tidaknya pekerjaan, baik atau buruknya hasil pekerjaan, pokoknya harus memperoleh pengupahan yang telah dijanjikan.

Suatu kebijaksanaan dari sebuah keputusan yang dibuat oleh pengusaha yang diberikan kepada pekerja, karena reaksi yang berbeda-beda akan diterima oleh sebagian dari mereka dengan rasa kepuasan, tapi sebagian lagi akan

menerimanya dengan rasa kurang puas, Dalam kelompok yang merasa puas itupun, tingkat kepuasannya berbeda-beda, demikian pula rasa kurang puas pada kelompok yang kurang puas.

Mereka yang merasa kurang puas ini telah mengandung benih-benih perselisihan antara pemberi kebijaksanaan dengan mereka. Apabila rasa kurang puas ini diekspos dan dikembangkan, akan terjadilah kegoncangan dalam perusahaan. Kegoncangan ini harus segera diatasi dengan jalan musyawarah, dengan demikian maka perusahaan akan dapat melangsungkan proses produksi sebagaimana yang telah direncanakan. Yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu pada umumnya berkisar pada masalah – masalah:

1. pengupahan;
2. jaminan sosial;
3. penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
4. adanya masalah pribadi.

Karena kedudukan pekerja sebagai mitra kerja yang penting bagi pengusaha dalam proses produksi, harus ada kesadaran dari para pihak untuk tetap menjaga dan menghormati peran masing-masing demi kelangsungan proses produksi. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan suatu Hubungan Industrial yang harmonis , dinamis dan berkeadilan. Dimana ada hubungan timbal balik antara para pihak , yaitu pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan

pekerja sebagai mitra kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

“
Dalam Pasal 1 angka (16) Undang-undang N0.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa:

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan 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

Mengenai pelaksanaan Hubungan Industrial ini , kita mengenal pola Hubungan Industrial Pancasila. Dalam pola Hubungan Industrial Pancasila , pekerja dan serikat pekerja mempunyai peranan yang penting. Hubungan Industrial Pancasila sendiri dimaksudkan sebagai suatu bentuk hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai dari keseluruhan sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.¹ Ciri dari Hubungan Industrial Pancasila adalah:

1. Bekerja merupakan pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa , sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Pekerja merupakan pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

¹ Soemantri, **Penggunaan Hak Mogok dan Lock Out di hubungkan dengan Hubungan Industrial Pancasila, Hubungan Perburuhan dan Organisasi Ketenagakerjaan**, YTKI dan Frieddick Ebert Stiftung, Jakarta, 1994

3. Mengutamakan kepentingan bersama.
4. Perbedaan pendapat diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
5. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Tujuan yang ingin dicapai dalam Hubungan Industrial Pancasila adalah mewujudkan cita-cita proklamasi 17 Agustus 1945 yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha, ketertiban, rasa aman dan kegairahan kerja.

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/ buruh dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Mengingat perannya tersebut, maka tidak heran jika kemudian timbul persepsi bahwa serikat pekerja harus diturutsertakan / dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan manajemen. Karena posisi serikat pekerja adalah wakil suara pekerja (karyawan/buruh) dalam usahanya untuk melindungi hak-hak pekerja dalam sebuah organisasi perusahaan. Sering kita mendengar banyak kasus yang menggambarkan bagaimana keputusan yang dikeluarkan oleh Pihak Manajemen ditolak oleh para pekerja (serikat pekerja) yang diwujudkan dengan berdemonstrasi.²

² Mick Marchington, **Memanejemeni Hubungan Industrial**, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1986, hal.98

Berbicara mengenai Serikat pekerja, tidaklah terlepas dari adanya penindasan buruh yang diperkenalkan oleh sistem ekonomi kapitalis, yang muncul pada abad ke-17. Yang kemudian kita kenal dengan istilah 'exploitation de l'homme par l'homme' atau "penghisapan sekelompok manusia atau manusia lainnya". Dalam hal ini yang dilakukan pemilik modal dengan para pekerja.

Kenyataan tersebut di atas serngkali menyebabkan disharmoni antara pengusaha dan pekerja, yang pada akhirnya menimbulkan reaksi dengan melahirkan serikat-serikat pekerja. Reaksi ini dilandasi oleh pemikiran perlunya para pekerja bersatu dalam menghadapi pengusaha. Dengan menggunakan alat yaitu pemogokan sehingga dapat mengganggu proses produksi dan merugikan perusahaan. Pada posisi inilah, Serikat pekerja berperan sebagai juru runding para pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya.

Kemudian eksistensi Serikat pekerja mulai diakui dalam ruang lingkup Hak Azasi Manusia (HAM) dan hukum. Dari sisi HAM serikat pekerja adalah bagian dari hak berserikat bagi pekerja (buruh). Yang kemudian diwujudkan dalam konvensi ILO (International Labour Organization) Nomor 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan berorganisasi, Konvensi ILO Nomor 1949 tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding.

Indonesia sendiri telah meratifikasi kedua konvensi ILO tersebut menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 diratifikasi oleh Keppres No. 83 Tahun 1998 tentang kebebasan membentuk serikat pekerja sebagai sarana mutlak dalam pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Sedangkan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949

diratifikasi dengan Undang-undang No. 18 Tahun 1956 tentang Kebebasan berorganisasi bagi buruh dan larangan PHK bagi aktivisnya. Selain itu juga melalui Pasal 28 Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengemukakan mengenai kebebasan berserikat dari pekerja ini. Dalam Pasal 104 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menyebutkan :

Setiap pekerja buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja serikat buruh.

Masuknya Serikat pekerja dalam lingkup hukum menimbulkan konsekuensi pengaturan melalui Undang-undang. Hak-hak Serikat pekerja memang telah diatur dalam hukum perburuhan di Indonesia. Namun ada pula hak dari Serikat pekerja yang belum diatur dalam Undang-undang Perburuhan. Hak turut serta menentukan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak untuk turut mengetahui , turut memutuskan keadaan/ jalannya perusahaan sampai tingkat tertentu. Hak untuk ikut serta memiliki saham untuk perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT).

Dari kedua hal di atas , jelas bahwa hak-hak serikat pekerja itu bersifat terbatas. Hal tersebut berarti bahwa menurut hukum, tidak semua yang berkaitan dengan kebijakan manajemen/pengusaha harus mengikutsertakan serikat pekerja. Merupakan “ hak prerogatif “ manajemenlah untuk menjalankan fungsi dan kewenangannya dalam mengambil keputusan dalam upaya pengelolaan perusahaan. Dengan demikian pihak manajemen berkehendak agar para pekerja mau mengakui dan menerima hak prerogatif tersebut.

Akan tetapi di lain pihak para pekerja kerap berpandangan bahwa Serikat pekerja juga mempunyai peranan penting untuk turut campur dalam proses dan pengambilan keputusan manajemen sebagai upaya melindungi kepentingan pekerja atau karyawan. Tidak adanya persamaan persepsi inilah yang kerap kali menimbulkan perselisihan antara Serikat pekerja dengan pihak Manajemen/pengusaha. Yang kemudian sering kali diwujudkan oleh para pekerja dengan mogok atau demonstrasi sebagai upaya penolakan terhadap keputusan pihak manajemen.

Pada P.T Sinar Angkasa Rungkut sendiri telah terjadi 13 kali aksi mogok para pekerja dalam kurun waktu Tahun 1997 sampai Tahun 2003. P.T SAR sendiri merupakan sebuah Holding Company dari perusahaan penghasil lampu merk " Chiyoda" bersama empat perusahaan yang lain, yaitu :

1. P.T Liteksindo Utama
2. P.T Aditya Angkasa Rungkut
3. P.T Sakata Angkasa
4. P.T Cahaya Angkasa Abadi

Pada P.T. SAR sendiri ada dua lokasi pabrik yaitu di kawasan industri sier I dan kawasan industri sier II. Yang kemudian disebut dengan P.T. SAR I dan P.T SAR II, namun dalam kenyataan kedua adalah satu perusahaan di bawah satu manajemen dan satu serikat pekerja. Dari kedua lokasi pabrik itu, jumlah total karyawan ada sekitar 2000 (dua ribu) karyawan. Secara umum pada P.T. Sinar angkasa Rungkut terbagi menjadi tiga bagian kerja yaitu :

1. Bagian Produksi

2. Bagian Gudang

3. Bagian Packing

Pada masing-masing bagian masih terbagi lagi menjadi unit-unit bagian yang biasanya terdiri dari 15 sampai 30 orang yang menjalankan satu unit mesin produksi dibawah satu orang pengawas.

Dari sekian kali aksi penolakan terhadap keputusan manajemen tersebut kejadian terakhir terjadi sekitar pertengahan bulan maret 2003. Keputusan pihak Manajemen yang dilakukan untuk menghindari adanya pengurangan karyawan akibat turunnya omset penjualan. Yaitu dengan jalan memindahkan sejumlah karyawan dari unit bagian yang kurang produktif ke bagian yang memang membutuhkan karyawan, ditolak oleh karyawan yang ada di bagian tersebut karena dianggap merugikan. Dengan demikian terjadilah perselisihan antara pekerja dengan manajemen yang akhirnya serikat pekerja juga terlibat karena posisi Serikat pekerja sebagai wakil dari para pekerja.

Jadi karena banyaknya perselisihan yang pernah terjadi di P.T SAR itulah, maka penulis menjadi tertarik untuk mengadakan penelitian disana.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini. Permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana keterlibatan Serikat pekerja dalam proses pengambilan keputusan pengusaha pada P.T Sinar Angkasa Rungkut ?
2. Bagaimana peranan Serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan pada P.T Sinar Angkasa Rungkut ?

1.2 Penjelasan Judul

Untuk menjelaskan skripsi saya yang berjudul “ Peranan Serikat pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan “, maka akan saya uraikan satu persatu pengertian istilah yang berkaitan dengan judul skripsi, dan beberapa istilah yang akan digunakan untuk menunjang penulisan skripsi ini. Uraian tersebut dimaksudkan untuk memperoleh kesatuan arti dan mencegah penafsiran yang berbeda-beda , sehingga pembaca lebih memahami ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas.

Adapun pengertian dari masing-masing istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, akan saya uraikan sebagai berikut :

- Pengertian Peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang peranan yang utama (dalam terjadinya sesuatu hal atau peristiwa).³
- Pengertian Serikat pekerja adalah sesuai dengan pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 17 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan sebagaimana juga terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja , yaitu 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.

³ W.J.S. Poerwadarminta, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Cet V, Balai Pustaka, Jakarta, 1976, h.735

- Pengertian Penyelesaian disini adalah perbuatan (hal, cara, usah dan sebagainya) menyelesaikan (dalam berbagai arti seperti pemberesan, pemecahan dan sebagainya).⁴ Maksudnya, hal ,cara, usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang timbul dalam hubungan kerja pada perusahaan.
- Sedangkan pengertian Perselisihan Perburuhan disini adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (1) huruf c UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja , syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- Dalam skripsi ini menggunakan contoh kasus yang terjadi pada P.T Sinar Angkasa Rungkut, yang merupakan perusahaan penghasil lampu merek Chiyoda yang beralamat di Kawasan Industri Sier Rungkut Surabaya.

Dengan demikian maksud dari judul skripsi ini adalah membahas mengenai peranan serikat pekerja yang ada pada P.T. Sinar Angkasa Rungkut dalam menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul dalam Hubungan Industrial pada P.T. Sinar Angkasa Rungkut. Penyelesaian disini tidak terbatas pada upaya setelah timbulnya perselisihan atau konflik antara pekerja dengan pengusaha namun juga upaya yang dilakukan serikat pekerja dalam mencegah timbulnya perselisihan dengan jalan perlindungan hak dan kepentingan pekerja di perusahaan.

⁴ Ibid, h. 897

1.3 Alasan Pemilihan Judul

Dalam skripsi ini mengambil judul “ Peranan Serikat pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan “ karena beberapa hal yang mendasarinya .

Pertama, karena sering kali pengusaha kurang begitu paham dan mengerti mengenai pentingnya peranan serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Akibatnya sering terjadi hubungan yang kurang harmonis di perusahaan. Kedua, kurang adanya pemahaman dari pengusaha dan serikat pekerja sendiri mengenai fungsi dari serikat pekerja dalam melindungi hak-hak normatif pekerja.

Ketiga, karena masih belum berfungsinya peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di perusahaan. Dalam skripsi ini saya memilih P.T. Sinar Angkasa Rungkut sebagai obyek penelitian diakibatkan karena perusahaan tersebut tergolong cukup besar di kawasan industri Sier Rungkut, dengan jumlah pekerja yang juga cukup besar dan disana juga sering terjadi perselisihan peburuhan. Dengan alasan tersebut diataslah maka saya mengambil judul tersebut.

1.4 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini secara formal adalah untuk memenuhi salah satu syarat persyaratan akademis dalam pencapaian gelar Sarjana Hukum Universitas Airlangga. Secara materiil penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan sumbangan pengetahuan bagi rekan mahasiswa dan sederajat , serta kepada masyarakat luas pada umumnya , mengenai berbagai hal yang berkaitan

dengan keberadaan serikat pekerja di perusahaan dalam upaya perlindungan hak dan kepentingan pekerja.

Tujuan secara materiil yang lain adalah untuk memberikan gambaran kepada para pihak dalam Hubungan Industrial tentang peranan serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dalam Hubungan Industrial. Mengingat perselisihan Hubungan Industrial ini akan sangat berpengaruh dalam proses produksi di internal perusahaan tersebut yang pada akhirnya juga akan berpengaruh pula pada masyarakat secara luas.

Pada akhirnya, adanya penulisan skripsi ini diharapkan mampu memberikan sumbangan atau masukan guna pengembangan ilmu hukum, khususnya bidang hukum perburuhan dalam kaitannya dengan fungsi dan peranan serikat pekerja di perusahaan.

1.5 Metodologi

a. Pendekatan masalah

Dalam memberikan penjelasan terhadap masalah yang akan menjadi pokok pembahasan, maka skripsi ini didasarkan pada pendekatan *case approach*. Pendekatan *case approach* maksudnya adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara memperoleh data dan fakta di lapangan yang kemudian dianalisa dan dibandingkan dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku khususnya yang berkaitan langsung dengan masalah yang dibahas.

Kemudian dengan metode Deskriptif analisis, maka bahan-bahan dan data-data yang telah diperoleh tadi diuraikan secara jelas dan ditentukan peran

serikat pekerja dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan dan juga aspek peran dari serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di perusahaan.

b. Bahan Hukum

Data yang saya peroleh sebagai bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini adalah data yang diperoleh melalui kegiatan studi literatur (Library Reseach) dan studi di lapangan. Bahan hukum dari studi literatur adalah sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang mengatur mengenai masalah yang akan dibahas.
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari :
 - a. Buku-buku yang membahas tentang peranan serikat pekerja
 - b. Buku-buku yang membahas tentang perselisihan perburuhan.
 - c. Artikel-artikel yang berasal dari majalah, surat kabar dan tulisan-tulisan ilmiah yang berkaitan dengan materi penelitian.
3. Penjelasan Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk dan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari:
 - a. Kamus Hukum.
 - b. Kamus Umum Bahasa Indonesia.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara melakukan wawancara secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Non Random Sampling, yaitu tidak semua anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Jenis sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, yaitu calon responden ditentukan dengan pertimbangan bahwa calon tersebut mempunyai hubungan dengan objek penelitian. Perimbangan (kriteria) bagi pekerja yang akan dijadikan responden adalah :

- a. Pekerja yang pernah mengalami perselisihan perburuhan dengan majikan/pengusaha yang berkenan dengan masalah syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
- b. Tidak membedakan pekerja wanita atau pria.
- c. Pekerja yang mempunyai masa kerja di atas satu Tahun.

Adapun yang dijadikan responden adalah :

- a. Pejabat pada P.T.Sinar Angkasa Rungkut
- b. Ketua Serikat pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja P.T. Sinar Angkasa Rungkut
- c. Para pekerja di P.T. Sinar Angkasa Rungkut dengan kriteria-kriteria di atas sebanyak 7 orang.

c. Prosedur pengumpulan dan Pengolahan bahan hukum

Pengumpulan data akan dilakukan dengan teknik wawancara. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada responden dan narasumber. Sedangkan alat pengumpulan data yang dipergunakan adalah

pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara garis besarnya, agar tidak terjadi terlewatnya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

d. Analisa Bahan Hukum

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan metode Kualitatif, yaitu data yang diperoleh akan dipilih yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dari analisis tersebut diharapkan nantinya akan menghasilkan uraian yang bersifat Deskriptif, yaitu uraian yang melukiskan atau menerangkan secara sistematis agar mudah dipahami.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Untuk memudahkan pemahaman isi skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab, yang kemudian bab tersebut terdiri dari beberapa sub-bab.

Bab I. Pendahuluan. Bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, meliputi : permasalahan: latar belakang dan rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metode dan pertanggung jawaban sistematika. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan pengertian kepada pembaca agar dapat mengetahui secara garis besar pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Dalam Bab II saya akan memberikan penjelasan dan uraian mengenai peranan serikat pekerja dalam pengambilan keputusan perusahaan yang menyangkut hak-hak pekerja. Bab ini mulai memasuki pada pokok permasalahan

pertama dari skripsi ini. Untuk menjelaskan pokok permasalahan yang pertama ini, maka dalam bab ini akan dijabarkan dalam lima sub-bab. Dalam sub-bab pertama dan kedua akan dijelaskan mengenai dasar hukum dan hak serta kewajiban serikat pekerja. Dalam sub-bab ketiga akan dijelaskan mengenai hak prerogatif dari pengusaha dalam pengambilan keputusan di suatu perusahaan. Sedangkan dalam sub-bab keempat akan dijabarkan mengenai akibat atas penolakan suatu keputusan pengusaha oleh pekerja maupun serikat pekerja. Dan pada sub-bab terakhir yaitu sub-bab kelima akan dijelaskan kewenangan serikat pekerja dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan yang menyangkut hak-hak dari pekerja.

Bab III akan menguraikan mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Untuk menjelaskan pokok permasalahan yang kedua ini, dalam bab ini akan dijabarkan dalam lima sub-bab. Sub-bab pertama sampai sub-bab ketiga menjelaskan mengenai hal-hal yang terkait dengan perselisihan perburuhan antara lain dasar hukum, bentuk-bentuknya serta faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan perburuhan tersebut yang terjadi di P.T. Sinar Angkasa Rungkut. Dalam sub-bab yang keempat sampai sub-bab kelima akan dijelaskan mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di P.T. Sinar Angkasa Rungkut serta tata cara penyelesaian perselisihan tersebut.

Setelah mengemukakan permasalahan dan pembahasannya, maka pada bab IV, saya akan memberikan gambaran secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab

sebelumnya serta mengemukakan beberapa saran. Bab terakhir ini sekaligus merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan atas pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG MENYANGKUT HAK PEKERJA

2.1 Dasar Hukum Serikat Pekerja

Pekerja sebagai salah satu pihak dalam Hubungan Industrial, mempunyai hak untuk berserikat. Hak ini merupakan salah satu hak dasar yang telah diatur dan dijamin kebebasannya dalam Undang-undang Dasar Tahun 1945 yaitu dalam Pasal 28. Pendirian organisasi pekerja merupakan manifestasi dari Pasal 28 Undang-undang Dasar Tahun 1945, yang berbunyi sebagai berikut :

Kemerdekaan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat atau pikiran dengan lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang

Konvensi International Labour Organisation (ILO) No. 98 Tahun 1949 juga telah mencantumkan mengenai hak dasar pekerja untuk berserikat dan mengeluarkan pendapat. Konvensi ini telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Dalam undang-undang ini menyatakan dengan jelas mengenai kebebasan bagi buruh atau pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Materi pokok Undang-undang NO.18 Tahun 1956 adalah sebagai berikut:⁵

⁵ Penjelasan atas Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama.

- a. Menjamin kebebasan buruh untuk masuk atau tidak masuk serikat buruh.
- b. Melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam soal ini.
- c. Melindungi serikat buruh terhadap campur tangan majikan dalam cara bekerja serta cara mengurus organisasinya, khususnya mendirikan organisasi dibawah pengaruh majikan atau disokong dengan uang atau cara lain oleh majikan .
- d. Menjamin penghargaan hak berorganisasi.
- e. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengakuan mengenai hak dasar buruh / pekerja untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Pasal 104 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa : “ Setiap buruh / pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh. “

Dari Pasal tersebut jelas bahwa undang-undang tersebut memberikan jaminan bagi hak buruh / pekerja untuk membentuk dan masuk menjadi anggota serikat pekerja maupun untuk tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja, sebagai salah satu hak dasar pekerja / buruh.

Selain itu, pengakuan secara hukum hak dasar buruh/ pekerja untuk berorganisasi juga diatur oleh Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja / Serikat Buruh. Dalam Bab VII undang-undang tersebut mengatur

mengenai hak dasar pekerja / buruh untuk berorganisasi. Pasal 28 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Menyebutkan bahwa :

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja / buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja / serikat buruh dengan cara :

- a. melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja / buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja / serikat buruh.

Pihak yang melanggar ketentuan Pasal ini diberi ancaman tindak pidana dan perbuatan tersebut digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan. Hal ini bisa kita lihat dalam ketentuan Pasal 43 yaitu yang berbunyi :

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) Tahun dan paling lama 5 (lima) Tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 merupakan tindak pidana kejahatan.

Selain pada ketentuan Pasal 28 , ketentuan lain dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh yang memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi pekerja / buruh yaitu ketentuan Pasal 29. Ketentuan tersebut memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kepada pengurus serikat pekerja / serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja / serikat buruh dalam jam kerja sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Secara lengkap bunyi Pasal 29 adalah sebagai berikut :

- (1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/ serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja / serikat buruh dalam jam kerja yang telah disepakati

- oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai :
- a. Jenis kegiatan yang diberi kesempatan;
 - b. Tata cara pemberian kesempatan;
 - c. Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

Jadi menurut ketentuan Pasal 29 tersebut kesepakatan kedua belah pihak mengenai kesempatan melakukan kegiatan bagi pengurus serikat pekerja / serikat buruh dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau yang lebih dikenal dengan kesepakatan kerja bersama (KKB).

Selain itu pengaturan secara hukum hak berserikat bagi pekerja atau buruh juga terdapat dalam Keppres No.83 Tahun 1998 tentang pengesahan konvensi No. 87 Tahun 1948 mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Pasal 2 menyatakan bahwa : “Para pekerja dan pengusaha tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan menurut aturan organisasi masing-masing “bergabung dengan organisasi”lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.”

Pengakuan secara hukum hak pekerja juga dapat kita temukan juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja, yaitu antara lain :

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.01/men/1998 tentang Bentuk Permohonan dan Keputusan Pendaftaran Organisasi Pekerja.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.201/men/1999 tentang Organisasi Pekerja.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.16/men/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat pekerja / Serikat Buruh

2.1 Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Apabila seseorang bekerja untuk orang lain, adanya fakta bahwa pekerjaan tersebut mengandung unsur adanya perintah, upah dan waktu, maka di situ ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja, dan sifatnya individual. Dalam proses pelaksanaan pekerjaan ini kedua belah pihak masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sebagai akibat adanya hubungan kerja ini.

Hak dan kewajiban yang melekat pada individu kemudian berkembang menjadi hak dan kewajiban secara kolektif. Umumnya pekerja/buruh dalam posisi tawar lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja atau pengusaha. Oleh karena itu sifat kolektivitas ini kemudian digunakan sebagai sarana untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh agar mendapatkan perlakuan yang baik dan memperoleh hak-haknya secara wajar.

Pengaturan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam proses produksi secara kolektif inilah yang menjadi inti dari Hubungan Industrial.⁶ Hubungan Industrial yang paling mendasar terjadi di tingkat perusahaan. Tujuan akhir pengaturan Hubungan Industrial adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan, serta tercapainya kesejahteraan bagi pekerja dan pengusaha secara adil. Untuk dapat mencapai tujuan akhir tersebut maka perlu adanya ketenangan kerja dan berusaha sebagai tujuan antara.

⁶ Suwanto, Prinsip-Prinsip Dasar Hubungan Industrial Secara Singkat, www.sdnehi.com, hal.1

Hubungan Industrial mengandung makna adanya dinamika di dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasi yang mewakili mereka. Artinya, ada komunikasi timbal-balik intensif yang mengandung unsur: (a) hak dan kewajiban masing-masing pihak-pihak terjamin dan dilaksanakan; (b) apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal oleh kedua belah pihak; (c) mogok dan penutupan perusahaan atau lock-out tidak digunakan untuk memaksakan kehendak.⁷

Pengaturan hak dan kewajiban

Pengaturan hak dan kewajiban dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu:

1. Hak dan kewajiban yang sifatnya makro minimal sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengertiannya adalah bahwa hal-hal yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan berlaku menyeluruh bagi semua perusahaan dengan standar minimal. Sekalipun demikian, perusahaan dapat menerapkan standar yang lebih tinggi daripada yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan.
2. Hak dan kewajiban yang sifatnya mikro kondisional dalam pengertian bahwa standar yang hanya diberlakukan bagi perusahaan secara individual telah sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Kelompok yang kedua ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: (a) pengaturan yang berlaku bagi pekerja/buruh secara perorangan dalam bentuk perjanjian kerja

⁷ Ibid, hal.2

perorangan; (b) pengaturan yang berlaku secara kolektif dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban Serikat pekerja dalam Peraturan perundang-undangan di Indonesia di atur dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja / Serikat Buruh. Pengaturan hak dan kewajiban serikat pekerja tersebut diatur dalam bab IV Pasal 25 sampai Pasal 27.

Hak Serikat pekerja menurut Undang-undang No.21 Tahun 2000 , baru diakui jika serikat pekerja / serikat buruh tersebut telah mempunyai bukti pencatatan . pengaturan mengenai bukti pencatatan serikat pekerja / serikat buruh ini diatur dalam keputusan menteri.

Pasal 25 Undang-undang No.21 Tahun 2000 mengatur mengenai hak-hak serikat pekerja , hak serikat pekerja atau serikat buruh tersebut antara lain :

- a. Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha
- b. Mewakili pekerja / buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- c. Mewakili pekerja / buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja / buruh.
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Selain hak-hak yang telah diatur dalam Pasal 25 di atas, serikat pekerja atau serikat buruh mempunyai hak untuk berafiliasi dan bekerjasama dengan serikat pekerja / serikat buruh internasional dan atau organisasi internasional

lainnya selama hal tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 26 Undang-undang No. 21 Tahun 2000. Pasal 26 tersebut menyatakan bahwa :

Serikat pekerja / serikat buruh , federasi dan konfederasi serikat pekerja /serkat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerjasama dengan serikat pekerja / serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai salah satu pihak dalam Hubungan Industrial , selain mempunyai hak hak yang telah diatur oleh perundang-undangan , serikat pekerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi. Menurut Pasal 27 Undang-undang No. 21 Tahun 2000, Kewajiban tersebut antara lain :

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

2.3 Hak Prerogatif Pengusaha dalam Pengambilan Keputusan

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak Tahun 1998 , mempunyai dampak yang cukup besar pada perekonomian di Indonesia. Tidak terkecuali juga pada sektor usaha terkena dampak dari krisis ekonomi tersebut. Ini ditandai

dengan banyak perusahaan yang gulung tikar karena tidak mampu bertahan terhadap dampak krisis tersebut. Dengan banyaknya perusahaan yang gulung tikar tersebut akan diikuti pula dengan proses PHK (PHK). Hal tersebut mengakibatkan semakin banyaknya jumlah pengangguran yang berakibat juga terhadap perekonomian secara makro.

Untuk tetap bisa eksis di tengah gejolak krisis ekonomi tersebut maka diperlukan peran masing-masing pihak dalam Hubungan Industrial untuk menjaga agar proses produksi dari perusahaan tetap bisa berjalan. Tidak terkecuali juga peran dari pengusaha. Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 meliputi :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam Pasal 102 ayat 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, peranan pengusaha atau organisasi pengusaha dalam Hubungan Industrial adalah mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan pekerjaan, dan memberikan kesejahteraan pekerja/ buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Untuk melaksanakan perannya tersebut, pengusaha atau dalam istilah umum disebut pihak manajemen dituntut untuk mampu memadukan seluruh komponen dalam perusahaan. Dalam menjalankan perusahaan tersebut pengusaha atau manajemen dituntut untuk melakukan kebijakan-kebijakan dalam upaya pengelolaan perusahaan. Dalam pengambilan keputusan untuk menetapkan kebijakan tersebut pengusaha mempunyai hak prerogatif untuk tidak melibatkan pekerja maupun serikat pekerja. Adalah hak prerogatif manajemen atau pengusaha dalam pengelolaan perusahaan. Hak-hak prerogatif tersebut antara lain kebebasan manajemen menjalankan fungsi dan kewenangannya mengambil keputusan yang dipandang terbaik untuk jalannya perusahaan atas dasar keadilan dan obyektivitas.⁹

Dalam menetapkan kebijakan perusahaan, tidak sepenuhnya harus melibatkan pekerja atau serikat pekerja. Sebagai contoh dalam hal terjadi merger, akuisisi maupun konsolidasi. Pengusaha tidak diwajibkan untuk melibatkan peran

⁹ Mick Marchington, *op.cit*, hal. 107.

dari pekerja maupun serikat pekerja dalam menetapkan kebijakan tersebut. Padahal dalam hal terjadi merger, akuisisi maupun konsolidasi ini jelas akan berdampak pada kepentingan pekerja.

Pada P.T Sinar Angkasa Rungkut sendiri telah diatur mengenai hak prerogatif dari pengusaha. Pengaturan mengenai hak prerogatif pengusaha dalam pengelolaan perusahaan ini dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama pihak manajemen/ pengusaha P.T. Sinar Angkasa Rungkut dengan Serikat pekerja.¹⁰ Dalam Pasal 5 ayat 1 Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) disebutkan bahwa:

- (1) Telah sama-sama diakui bahwa perencanaan, pengaturan, pengelolaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengamanan jalannya perusahaan serta pengaturan para pekerja dalam hubungan kerja adalah sepenuhnya hak dan tanggung jawab Pengusaha. Dalam menjalankan usahanya pengusaha akan mentaati syarat-syarat kerja yang tertera dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Dengan demikian dalam menjalankan fungsi dan peranannya dalam Hubungan Industrial, pengusaha mempunyai hak dan kewenangan untuk menjalankan perusahaan demi kemajuan perusahaan tanpa harus melibatkan peran dari serikat pekerja maupun pekerja. Dalam hal ini pengusaha mengharapkan hak prerogatifnya ini diakui oleh serikat pekerja.

2.4 Akibat Penolakan Terhadap Keputusan Pengusaha

Seperti telah diuraikan dalam sub-bab terdahulu bahwa pengusaha / pihak manajemen mempunyai hak prerogatif dalam mengelola dan menentukan

¹⁰ Hasil wawancara dengan Ketua SPSI uk P.T. Sinar Angkasa Rungkut, tgl 20 Desember 2003.

kebijakan perusahaan, tanpa melibatkan peranan atau keterlibatan dari pekerja maupun serikat pekerja. Kebijakan tersebut diambil demi kemajuan perusahaan. Sehingga pengusaha atau pihak manajemen berkehendak agar pekerja maupun serikat pekerja mau mengakui dan menerima hal tersebut sebagai hak yang dimiliki oleh pengusaha atau pihak manajemen.

Namun di sisi yang lain para pekerja mempunyai pendapat lain. Pekerja beranggapan bahwa pekerja dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja mempunyai hak dalam pengambilan kebijakan/keputusan perusahaan. Hal tersebut didasari oleh pemikiran bahwa kebijakan yang diambil oleh pihak pengusaha atau pihak manajemen tersebut berdampak pada kepentingan pekerja yang menyangkut hak-hak dari pekerja tersebut. Dengan demikian serikat pekerja mempunyai hak untuk turut campur dalam pengambilan kebijakan perusahaan, terkait fungsi dari serikat pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja.

Tidak adanya kesamaan pandangan mengenai hal mana yang menjadi hak prerogatif pengusaha / majikan dan hal mana serikat pekerja dapat turut campur dalam pengambilan kebijakan inilah yang akhirnya menimbulkan konflik diantara pekerja dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha atau pihak manajemen.¹¹ Konflik ini akhirnya berkembang menjadi perselisihan perburuhan di perusahaan.

Akibat dari perselisihan perburuhan tersebut antara lain :

¹¹ Wawan Tunggul Alam, Konflik Antara Serikat Pekerja Dengan Manajemen, **Forum Keadilan**, Ed.1, Januari 2003

a. Pemogokan

Pemogokan merupakan hal yang paling sering dilakukan oleh pekerja maupun serikat pekerja sebagai wujud penolakan terhadap kebijakan manajemen atau pengusaha. Definisi mogok sendiri ada yang tegas disebutkan dalam undang-undang dan ada pula yang perlu diinterpretasikan. Seperti Pasal 1 huruf d Undang-undang No.22 Tahun 1957 tidak menyebutkan dengan tegas definisi dari mogok , tapi perlu diinterpretasikan, sebab hanya disebutkan, “Tindakan dari buruh : secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan , sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh menekan supaya majikan menerima hubungan kerja , syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.”

Pengertian pemogokan secara jelas disebutkan dalam PRPS No.7 Tahun 1963, yaitu dalam Pasal 1 ayat a yang berbunyi :

Pemogokan ialah dengan sengaja melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan atau meskipun diperintah dengan sah enggan menjalankan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karena perjanjian , baik yang tertulis maupun dengan lisan atau yang harus dijalankan karena jabatan.

Undang-undang ini kemudian dinyatakan tidak berlaku dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian pemogokan menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003, yaitu terdapat dalam Pasal 1 angka 23 :

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja / serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 ini memberikan hak mogok bagi pekerja sebagai salah satu hak dasar bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja / serikat buruh dilakukan secara sah , tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Hubungan Industrial yang disebabkan oleh salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai disini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Hak mogok ini diatur dalam bab XI bagian kedelapan paragraf 2 yaitu dalam Pasal 137 sampai Pasal 145 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Penutupan perusahaan / lock out

Pengertian penutupan perusahaan / lock out menurut Pasal 1 huruf b Undang-undang No.7 PRPS Tahun 1963 adalah :

Penutupan (lock out) ialah dengan sengaja bertentangan dengan perjanjian , baik yang tertulis maupun dengan lisan, merintangi dijalankannya pekerjaan itu.

Pengertian penutupan perusahaan / lock out menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 1 angka 24 mengatakan bahwa penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk

menolak pekerja /buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. Penutupan perusahaan diakui sebagai hak dasar dari pengusaha. Hal ini diatur dalam bab XI bagian kedelapan paragraf 3 yaitu dalam Pasal 146 sampai Pasal 149 UU NO.13 Tahun 2003.

c. **PHK (PHK)**

Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut PHK) menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan pengertian PHK menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000 Tentang Penetapan uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti kerugian di perusahaan adalah Pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia daerah atau panitia Pusat.

Menurut Abdul Khakim alasan-alasan yang berkaitan dengan PHK ada empat macam, yaitu:¹²

a. **Alasan yang berasal dari pekerja**

Pekerja mempunyai hak untuk melakukan PHK tanpa persetujuan pengusaha. Hal ini mengingat bahwa pada prinsipnya pekerja tidak boleh diupaksaka untuk terus bekerja apabila pekerja itu sendiri tidak menghendaknya.

Dalam Pasal 20 ayat 1 Kepmenaker No.150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian PHK Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan

¹² Abdul Khakim, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Cet. 1, Bandung. Citra Aditya Bhakti, 2003, hal.109

Ganti Kerugian Di Perusahaan disebutkan alasan alasan pengajuan PHK oleh Pekerja. Alasan-alasan tersebut antara lain jika Pengusaha:

- a. Melakukan penganiayaan , menghina secara kasar atau mengancam pekerja.
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan.
- c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
- e. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan.
- f. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
- g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

b. Alasan yang berasal dari pengusaha

PHK yang berasal dari pengusaha adalah PHK yang paling sering terjadi.. Hal ini memang bisa terjadi mengingat posisi tawar dari pengusaha yang lebih menguntungkan. Ada dua alasan terjadinya Phk oleh pengusaha yaitu karena kondisi perusahaan dan juga karena kesalahan pekerja.

Alasan karena kondisi perusahaan dimungkinkan jika memang kondisi perusahaan tidak memungkinkan dilanjutkannya hubungan kerja. Pengusaha dapat melakukan PHK jika perusahaan mengalami kerugian terus-menerus atau keadaan

force majeure atau keadaan memaksa. Hal ini sesuai dengan Pasal 27 ayat 2 Kepmenaker No. 150 Tahun 2000

Selain itu perubahan status perusahaan, perubahan status kepemilikan baik sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi juga dapat mengakibatkan PHK oleh pengusaha. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 28 ayat 1 Kepmenaker No. 150 Tahun 2000.

Sedangkan PHK oleh pengusaha karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat bisa dilakukan jika pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 18 ayat 1 Kepmenaker No.150 Tahun 2000. Alasan tersebut antara lain:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan milik atau uang milik pengusaha
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba , psikotropika dan zat aditif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja
- e. Menyerang , menganiaya , mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- i. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) Tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Dengan demikian , maka PHK yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat. Pengusaha atau majikan tidak dapat secara serta merta melakukan PHK terhadap pekerja / buruh dengan alasan melakukan kesalahan berat jika tidak didukung dengan adanya bukti dan alasan yang cukup.

d. PHK demi hukum

PHK demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e KUH Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada , menurut kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan ini PHK demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh :

- a. Berakhirnya perjanjian kerja Waktu tertentu (KKWT).
- b. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- c. Pekerja meninggal dunia.

Berdasarkan Kesepakatan Kerja waktu Tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati , tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang telah diperjanjikan.

Mengenai meninggalnya pekerja/ buruh tidak sama statusnya dengan meninggalnya pengusaha. Jika pekerja/buruh meninggal dunia berakibat PHK demi hukum , tetapi tidak dengan demikian jika pengusaha yang meninggal dunia. Jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (Pasal 61 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan akibat penjualan, pewarisan atau hibah. Bila terjadi pengalihan perusahaan, maka segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (Pasal 61 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

e. PHK oleh Pengadilan

PHK oleh Pengadilan terjadi apabila salah satu pihak yaitu pengusaha atau majikan atau pekerja mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan

Negeri setempat di tempat kediamannya untuk mengadakan PHK. Pengadilan akan mengabulkan permintaan itu setelah mendengar / memanggil secara sah pihak lainnya.

2.5 Keterlibatan Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan di Perusahaan

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari pekerja dan untuk pekerja, yang berkewajiban mewakili pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan para pekerja tersebut. Dalam hal ini yang berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-201/MEN/1999 Tentang Organisasi Pekerja, dimana serikat pekerja yang telah terdaftar berhak mewakili pekerja dalam perundingan dengan pengusaha dalam menetapkan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja.

Undang-undang No.18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 menyatakan bahwa tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu, untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan hak perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja / buruh dengan maksud mengatur syarat-syarat kerja dan keadaan-keadaan kerja dalam perjanjian perburuhan. Perjanjian perburuhan merupakan istilah lama dari Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Perjanjian Perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seseorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum mengenai syarat-

syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja (Pasal 160ln ayat 2 BW).

Perjanjian Perburuhan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat pekerja dengan pengusaha (majikan) menentukan, bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat buruh yang terdaftar dalam kementerian buruh/ tenaga kerja dengan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata menurut syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Peraturan ini dinyatakan dicabut dengan Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Namun Undang-undang ini juga dinyatakan tidak berlaku lagi dan diganti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Hubungan Industrial serikat pekerja merupakan wakil dari pekerja dalam menentukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Sebagaimana disebutkan, dalam Pasal 4 ayat 2 huruf a Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja / serikat buruh bahwa :

(2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja / serikat buruh, federasi atau konfederasi serikat pekerja / serikat buruh mempunyai fungsi :

a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan perselisihan industrial.

Dalam Pasal 116 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Tahun 1985 tentang Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama disebutkan pihak-pihak dalam perundingan pembuatan kesepakatan kerja bersama adalah :

- a. Apabila Kesepakatan Kerja Bersama dibuat untuk tingkatan perusahaan maka pihak karyawan adalah pengurus basis serikat pekerja perusahaan yang bersangkutan dan dari pihak pengusaha adalah pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
- b. Apabila Kesepakatan Kerja Bersama untuk selain tingkat perusahaan pihak-pihaknya sesuai dengan tingkatannya.

Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian / kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum. Menurut Pasal 1 angka 21 UU N0.13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memiliki Kesepakatan Kerja

Bersama karena belum adanya serikat pekerja ataupun kalau sudah ada serikat pekerja namun Kesepakatan Kerja Bersama tersebut belum dibuat.

Dalam Kesepakatan Kerja Bersama mencantumkan masalah hak dan kewajiban dari pengusaha, pekerja serta serikat pekerja yang memuat masalah syarat-syarat kerja, upah, jam kerja, jaminan sosial dan lain-lain. Dengan adanya kejelasan hak dan kewajiban diharapkan terjalin hubungan kerja yang harmonis diantara para pihak. Dengan adanya serikat pekerja adalah jembatan bagi pekerja dan pengusaha yang menyampaikan kehendak dari kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan tanpa merugikan pihak pekerja maupun pihak pengusaha. Keikutsertaan serikat pekerja dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama merupakan wujud dari keterlibatan serikat pekerja untuk ikut serta dalam kebijakan dalam perusahaan.

Sejauh mana kewenangan serikat pekerja untuk turut campur dalam kebijakan perusahaan maka kita harus melihat secara jeli. Namun demikian jika kebijakan perusahaan tersebut tidak berdampak terhadap hak dan kewajiban pekerja, tidak berdampak terhadap gaji dan PHK, sudah barang tentu kurang pada tempatnya jika serikat pekerja turut campur dalam pengambilan kebijakan pengusaha. apalagi jika kebijakan tersebut merupakan keputusan yang terbaik bagi perusahaan dan penyelamatan perusahaan.

Dalam hal kasus yang terjadi pada P.T Sinar Angkasa Rungkut, penulis berpendapat bahwa kebijakan pemindahan karyawan dari satu bagian ke bagian lain tersebut merupakan hak prerogatif dari pengusaha. Adapun yang menjadi alasannya adalah :

1. Bahwa pemindahan karyawan tersebut terjadi dalam satu perusahaan walaupun berbeda lokasi pabriknya.
2. Pemindahan karyawan tersebut tidak berdampak terhadap hak dan kewajiban dari pekerja tersebut.
3. Kebijakan tersebut di ambil untuk efisiensi dan efektivitas dalam proses produksi yang dilakukan untuk menghindari pengurangan karyawan akibat kurangnya order pada salah satu unit bagian.

Dengan demikian jelas bahwa kebijakan pengusaha dalam pemindahan karyawan dari satu bagian ke bagian lain yang terjadi pada P.T. Sinar Angkasa Rungkut tersebut adalah hak prerogatif dari pengusaha, sehingga tidak tepat jika serikat pekerja turut campur apalagi sampai melakukan mogok untuk menentang kebijakan tersebut.

BAB III

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Seiring dengan perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi di Indonesia akan diikuti pula dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja dari Tahun ke Tahun. Hal ini akan berdampak dengan semakin besarnya jumlah lapangan pekerjaan yang harus tersedia. Tidak seimbangny jumlah angkatan kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia menyebabkan masalah-masalah ketenagakerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas kemudian sering terjadi perselisihan perburuhan antara pengusaha dengan pekerja. Hal tersebut wajar mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan yang berhadapan dengan kebijakan pengusaha atau majikan. Di mana kebijakan tersebut mungkin dirasa kurang memuaskan dan di lain pihak dirasa sudah sangat memuaskan.

Sebaik-baiknya hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja / serikat pekerja dengan majikan , tetapi masalah perselisihan perburuhan akan selalu ada dan sulit untuk dihindari. Menyadari akan akibat yang ditimbulkan sehubungan dengan adanya perselisihan perburuhan yang dapat merugikan berbagai pihak, maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar untuk menghindarkan dan mencegah sejauh mungkin timbulnya perselisihan perburuhan.

3.1 Dasar Hukum dalam perselisihan perburuhan

Yang dimaksud (Pasal 1 ayat (1) Undang-undang nomor 22 Tahun 1957) perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Selanjutnya , berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15.A/MEN/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan Hubungan Industrial.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka (22) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 , perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak , perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK serta perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

Selain dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 , masalah perselisihan perburuhan diatur dalam:

1. Perselisihan perburuhan perorangan yaitu tentang PHK oleh pengusaha / majikan, yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK Di Perusahaan Swasta.
2. Perselisihan Perselisihan Perburuhan Kolektif yaitu perselisihan antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh, yang diatur dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan / industrial yang berhubungan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja

3.2 Bentuk-bentuk Perselisihan Perburuhan

Menurut Widodo dan Judiantoro, perselisihan perburuhan / industrial dapat dibedakan menjadi dua yaitu :¹³

1. Perselisihan perburuhan / industrial menurut sifatnya :
 - a. Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha / majikan dengan serikat pekerja / buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
 - b. Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja / buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha / majikan . Perselisihan ini tidak dilindungi oleh Undang-undang No. 22 Tahun 1957 , Namun dalam Rancangan Undang-undang perselisihan Hubungan Industrial yang baru perselisihan perburuhan perseorangan ini dilindungi.
2. Perselisihan Perburuhan menurut jenisnya :
 - a. Perselisihan Hak, yakni perselisihan yang timbul antara pengusaha / majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja / buruh atau gabungan serikat pekerja / buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama tidak memenuhi isi daripada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapat persesuaian paham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.

¹³ Hartono Widodo dan Judiantoro, **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Ed. 1, Cet.2, Jakarta, CV Rajawali, 1992, hal.25.

- b. Perselisihan kepentingan, yakni pertentangan antara pengusaha / majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja / serikat buruh atau gabungan serikat pekerja / buruh, sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Misalnya : timbulnya tuntutan kenaikan upah.

3.3 Faktor-faktor Penyebab Perselisihan Perburuhan di P.T. Sinar Angkasa

Rungkut

Sebagai perusahaan yang cukup besar di kawasan Industri Sier Rungkut Surabaya, dengan jumlah karyawan lebih dari 2000 orang, tentunya tidaklah terlepas dari masalah perselisihan perburuhan atau perselisihan Industrial. Mengingat berbagai macam watak dan karakter orang yang berbeda-beda tentunya perselisihan dalam hubungan kerja sangat rentan terjadi. Adapun yang menjadi pokok permasalahan yang terjadi pada P.T. Sinar Angkasa Rungkut menurut PGA Division Manajernya, antara lain;¹⁴

1. Masalah disiplin kerja karyawan

Misalnya; sering tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

2. Tuntutan terhadap hak-hak normatif pekerja / buruh

Misalnya; tuntutan kenaikan upah sesuai dengan Upah Minimum Regional yang berlaku.

¹⁴ Hasil wawancara dengan R. Maryono, PGA division Manajer P.T sinar Angkasa Rungkut, Tanggal 24 Desember 2003.

3. Masalah sistem pelaksanaan kerja

Misalnya; sistem shift kerja yang kurang sesuai.

4. Masalah tuntutan tunjangan kesejahteraan

Misalnya ; tuntutan tunjangan seragam, kenaikan uang makan dan uang transport.

Berdasarkan keterangan dari pengurus serikat pekerja unit kerja P.T. Sinar Angkasa Rungkut dari kurun waktu 5 (lima) Tahun telah terjadi 13 kali perselisihan perburuhan yang terjadi. Dari 13 kasus tersebut 12 kasus diantaranya dapat diselesaikan secara bipartite dengan jalan musyawarah oleh serikat pekerja dan pihak manajemen / pihak pengusaha. Satu kasus lagi baru dapat diselesaikan pada tingkat panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Adapun kasus-kasus tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Masalah upah dan Tuntutan kenaikan upah sesuai Upah Minimum Regional (UMR) sebanyak 2 kasus.
2. Masalah pengambilan cuti sebanyak 1 kasus.
3. Masalah skorsing dan pengrumahan karyawan akibat perbaikan mesin produksi sebanyak 2 kasus.
4. Masalah shift kerja dan pemindahan karyawan antar bagian produksi sebanyak 2 kasus.
5. Masalah masalah tuntutan tunjangan kesejahteraan dan masalah Tunjangan Hari Raya (THR) sebanyak 2 kasus.
6. Masalah PHK (PHK) karyawan sebanyak 4 kasus

3.4 Peranan Serikat pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Dalam pola Hubungan Industrial di perusahaan, serikat pekerja mempunyai peranan yang sangat besar. Serikat pekerja di perusahaan diperlukan sebagai sarana untuk menciptakan hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara para pihak dalam Hubungan Industrial di perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang tenang dan harmonis guna mewujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Keberadaan Serikat pekerja di perusahaan bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan Pasal 4 ayat 1 Undang-undang No. 21 Tahun 2000, Tentang Serikat Buruh / Serikat pekerja. Disamping itu keberadaan Serikat pekerja / buruh di perusahaan dimaksudkan sebagai sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja / buruh. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja / buruh mendapat perlindungan atas hak dan kepentingannya serta mendapat perlindungan terhadap permasalahan yang dihadapi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Serikat pekerja / buruh menjadi tumpuan dan harapan bagi para pekerja / buruh untuk mewakili kepentingan bersama dan dapat mendorong akan timbulnya Lembaga Bipartite dan lembaga Tripartite. Selain itu serikat pekerja / buruh dapat dijadikan sarana dialog sebagai wakil dari pekerja / buruh untuk menyelesaikan segala keluhan dan permasalahan yang dihadapi oleh anggotanya.

Mengingat peranan yang cukup besar dari serikat pekerja / buruh tersebut maka peran dari pengurus serikat pekerja / buruh tersebut sangat penting. Pengurus serikat pekerja / buruh dituntut untuk mampu dan mempunyai tanggung jawab untuk dapat menjalankan fungsi dan peranan serikat pekerja / buruh secara maksimal. Pengurus serikat pekerja mempunyai tugas yang cukup berat, di satu sisi mereka harus menjalankan tugas sebagai pekerja / buruh diperusahaan dan di lain sisi mereka harus menjalankan tugas mewakili kepentingan bersama dari seluruh pekerja yang menjadi anggotanya.

Dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang PHK di Perusahaan Swasta memberikan peranan yang lebih penting kepada serikat pekerja / buruh dalam penyelesaian perburuhan di perusahaan. Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 menyebutkan bahwa;

Bila setelah diadakan segala usaha PHK tidak dapat dihindarkan , pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.

Maksud dari Pasal tersebut jelas bahwa pengusaha atau majikan yang akan melakukan PHK terhadap pekerja / buruh terlebih dahulu harus meminta / merundingkan maksudnya kepada pengurus serikat pekerja/ serikat buruh yang ada di perusahaan pengusaha tersebut. Hal tersebut diperlukan karena merupakan pra-syarat dapat atau tidaknya permohonan ijin pengusaha untuk melakukan PHK diterima oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk disidangkan.

Dalam Pasal 2 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 juga memberikan peranan bagi serikat pekerja / serikat buruh dalam penyelesaian perburuhan di perusahaan. Dalam Pasal 2 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tersebut menjelaskan bahwa bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat pekerja / buruh dan pengusaha / majikan mencari penyelesaian secara damai dengan jalan perundingan atau musyawarah. Dengan demikian berarti bahwa segala permasalahan yang terjadi supaya diselesaikan berdasarkan azas kekeluargaan secara intern.

Jadi tujuan utama dari dibentuknya serikat pekerja / serikat buruh di perusahaan adalah memberikan perlindungan , pembelaan hak dan kepentingan pekerja , perlindungan terhadap permasalahan yang di hadapi pekerja serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuannya tersebut, maka menurut Pasal 2 ayat 1 UU No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja / serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan perburuhan.
- b. Sebagai wakil pekerja / buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

- e. Sebagai perencana , pelaksana , dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

3.5 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Prinsip penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan juga dalam Pasal 2 ayat 1 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan)
2. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Adapun mekanisme penyelesaian sebagaimana diatur didalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 adalah :

1. Tingkat Bipartite
2. Tingkat Arbitrase
3. Tingkat Tripartite Perantara
4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

5. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

Penjelasan dari masing-masing tahapan tersebut adalah:

1. Tingkat Bipartite

- Tingkat Bipartite adalah proses penyelesaian perburuhan antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan yang dilakukan didalam perusahaan dimana penyelesaian tersebut hanya dilakukan oleh dua pihak tanpa adanya keterlibatan dari pihak ketiga (dalam hal ini pemerintah)
- Didalam proses penyelesaian tingkat Bipartite ini masing-masing pihak dapat meminta bantuan kepada institusi / lembaga yang lebih tinggi dalam menyelesaikan permasalahan , baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Batas waktu penyelesaian perselisihan tingkat bipartite dapat dilakukan maksimal sebanyak tiga kali perundingan dalam pembahasan materi yang sama kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak sebelum dilimpahkan kepada tingkatan yang lebih tinggi.
- Peluang terjadinya kesepakatan yang lebih menguntungkan sangat terbuka pada tingkatan ini karena masing-masing pihak memiliki nilai tawar yang cukup tinggi dan dapat dilakukan konsesui-konsesi / penawaran-penawaran antara para pihak yang berselisih.
- Didalam tingkatan ini dapat dilakukan perjanjian kerja /kesepakatan bersama/ perjanjian perburuhan guna mengikat kedua belah pihak akan kesepakatannya mengenai permasalahan yang diperselisihkan.

2. Tingkat Arbitrase

- Tingkat arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan antara pekerja / serikat pekerja dengan pengusaha yang dilakukan apabila penyelesaian permasalahan tidak dapat ditempuh di tingkat Bipartite.
- Tingkat Arbitrase ini adalah tingkat penyelesaian, dimana permasalahan dengan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang berselisih diserahkan kepada lembaga independent yang secara profesional menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.
- Lembaga Arbitrase lembaga yang disahkan oleh pemerintah dengan melalui uji kelayakan sehingga dipandang lembaga tersebut mampu menempatkan posisi seadil-adilnya didalam pengambilan keputusan terhadap permasalahan yang dilimpahkan kepadanya.
- Keputusan Lembaga Arbitrase bersifat mengikat dan hanya dapat dibanding pada tingkat kasasi.

3. Tingkat Tripartite Perantara

- Tingkat tripartite Perantara adalah tingkatan pertama dalam proses penyelesaian dengan cara mediasi yang dapat ditempuh apabila pihak-pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikan perselisihannya ditingkat Bipartite dan tidak menggunakan jasa Arbiter.
- Tingkat tripartite Perantara dapat ditempuh dengan syarat telah dilakukan perundingan minimal 2 (dua) kali salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atas pelimpahan tersebut disepakati oleh kedua belah pihak

walaupun baru dilakukan satu kali perundingan, bukti-bukti tersebut harus tertulis / dalam bentuk berita acara perundingan.

- Didalam proses tripartite perantara pihak-pihak yang berselisih akan dibantu oleh seorang pegawai perantara dari dinas tenaga Kerja setempat yang akan menjembatani kepentingan-kepentingan kedua belah pihak dengan berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku.
- Apabila terjadi kesepakatan maka pegawai perantara akan membuat berita acara kesepakatan namun jika tidak tercapai kesepakatan maka pegawai perantara akan mengeluarkan anjuran.
- Anjuran Pegawai Perantara yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dapat segera dilaksanakan dan bila diperlukan dapat meminta bantuan pengawasan dari Pihak Pegawai Perantara.
- Apabila salah satu pihak menolak maka pihak yang menolak tersebut harus membuat surat penolakan secara tertulis dan pegawai perantara wajib melimpahkan kasus tersebut ke Panitia Penyelesaian Perburuhan tingkat Daerah / Pusat.
- Batas waktu penanganan permasalahan di tingkat Tripartite Perantara maksimal selama 1 (satu) bulan.
- Pelimpahan kasus/ perselisihan harus ditembuskan oleh pegawai perantara kepada pihak-pihak yang berselisih.

4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah

- Ditingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) adalah tingkat penyelesaian yang dilakukan oleh panitia yang dibentuk dari tiga unsur Tripartite yaitu serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah dimana masing-masing unsur menempatkan 5 (lima) orang wakilnya untuk duduk sebagai anggota P4D.
- P4D wajib menyetujui setiap kasus yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 termasuk bentuk dua (Disposisi dari Kandisnaker setempat), namun apabila Syarat-syaratnya belum terpenuhi maka harus segera dikembalikan kepada instansi yang berwenang.
- Didalam sidang P4D pihak-pihak yang berselisih harus dilengkapi surat mandat/kuasa dengan materai yang cukup dan membuat pembelaan tertulis selain penjelasan lisan termasuk kronologis kejadian atau proses perselisihan sedetail mungkin sebagai bahan pertimbangan anggota P4D.
- Keputusan dari P4D akan dikeluarkan secara tertulis setelah sidang hearing (dengar pendapat) yang akan dikirim kepada pihak-pihak yang berselisih serta ditembuskan kepada instansi yang berwenang
- Kewenangan P4D diantaranya adalah memberikan keputusan izin PHK perorangan (di bawah 10 orang dalam satu perusahaan) serta keputusan yang bersifat Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat

- Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pusat (P4P) adalah tingkat tertinggi dari penyelesaian perselisihan di instansi perburuhan /tripartite.
- P4P menyidangkan kasus perselisihan industrial yang diputuskan di P4D namun dibanding oleh salah satu pihak atau penyelesaian kasus PHK untuk jumlah diatas 10 (sepuluh) orang dalam satu perusahaan.
- Komposisi anggota P4P sama dengan anggota P4D yang terdiri dari unsur Tripartite yang masing-masing unsur mengirikan sebanyak 5 (lima) orang utusannya untuk duduk di P4Pusat.
- Didalam sidang hearing di P4P dimungkinkan untuk dikembalikannya pada perundingan Bipartite di perusahaan namun disertai pengawasan dan batas waktu yang ditentukan oleh sidang dan apabila dengan waktu yang telah disediakan tidak juga dapat diselesaikan maka P4P akan mengambil keputusan sesuai dengan hasil sidang Ad Hock di P4P.
- Putusan P4P adalah mengikat dan hanya dapat dibanding di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara apabila ditemukan keputusannya menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Selain mekanisme penyelesaian diatas terdapat pula mekanisme pendukung penyelesaian bila masih dipandang penyelesaian ketenagakerjaan belum mencerminkan keadilan yaitu diantaranya :

1. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara

2. Mahkamah Agung

3. Pengadilan Negeri

Penjabaran dan penggunaan tatanan peradilan tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN)

- PTTUN Menyidangkan kasus-kasus yang berkaitan dengan keputusan-keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat tata usaha negara yang dipandang oleh oleh pihak-pihak yang berkepentingan melanggar / terdapat penyimpangan dari peraturan yang berlaku.
- Hukum acara yang digunakan adalah Hukum Acara Perdata
- Keputusan P4P yang disinyalir bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan atau perundang-undangan yang berlaku dapat diajukan gugatan kepada PTTUN dengan batas waktu pelimpahan paling lama 90 hari sejak putusan tersebut dikeluarkan.
- Didalam sidang PTTUN dimungkinkan adanya perubahan dari keputusan yang telah dikeluarkan oleh P4P walaupun secara de yure sudah memiliki kekuatan hukum tetap.
- Keputusan PTTUN hanya dapat di banding pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

2. Mahkamah Agung

- Mahkamah Agung adalah Lembaga Peradilan tertinggi di Indonesia dan memutus permohonan kasasi dan gugatan terhadap lembaga Arbitrase.

- Proses penyelesaian di Mahkamah Agung adalah pemeriksaan terhadap putusan-putusan dan bila dipandang terdapat penyimpangan maka akan di ambil keputusan yang di anggap adil terhadap kedua belah pihak.

3. Pengadilan Negeri

Di dalam proses perselisihan terkadang terdapat unsur-unsur yang dapat dikategorikan pelanggaran pidana dan atau masuk lingkup hukum perdata, misalnya : Penahanan upah, Intimidasi, Perbuatan tidak menyenangkan, penipuan dan lainnya. Dengan demikian maka penyelesaian terhadap masalah tersebut dilakukan melalui pengadilan negeri.

Dari penjabaran di atas pada hakekatnya tingkat penyelesaian terbaik adalah di tingkat perundingan Bipartite, karena masing-masing pihak selain sudah saling mengenal, permasalahan yang diperselisihkan masing-masing pihak sudah mengerti sepenuhnya termasuk konsekuensi-konsekuensinya, bahkan sering didapati kesepakatan di tingkat Bipartite nilainya jauh melebihi dari nilai yang diatur oleh Perundang-undangan yang berlaku karena masing-masing pihak sudah mengerti tentang keberadaan dan fungsi masing-masing.

Perlu diketahui bahwa pada saat penulisan skripsi ini Rancangan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).¹⁵ Yaitu pada tanggal 16 Desember 2003, namun baru akan berlaku 12 bulan sejak disahkan yaitu pada bulan Desember

¹⁵ "DPR mengesahkan UU PPHI dan berlaku Desember 2004, **Kompas**, Ed. Rabu tgl. 17 Desember 2000.

Tahun 2004 yang akan datang. Adapun hal yang berbeda dari Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 adalah diakomodasikannya perselisihan perseorangan. Adapun Materi pokok dari Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:¹⁶

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berpekar adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan dengan pengusaha atau organisasi pengusaha.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya selalu harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).
4. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hak diselesaikan oleh Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, atau pengadilan perselisihan Hubungan Industrial, sedangkan perselisihan antar serikat "pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan diselesaikan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.
6. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase harus dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih.

¹⁶ Penjelasan Rancangan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

7. Dalam hal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi dan konsiliasi tidak tercapai, maka salah satu pihak mengajukan gugatan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.
8. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan perselisihan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap.
9. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung .
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat dan murah, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding pada Pengadilan Tinggi, sehingga setelah tahapan penyelesaian di Pengadilan Negeri, perkara dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
11. Disamping pembatasan tahapan proses berperkara di lembaga peradilan umum, maka dilakukan pula pembatasan jenis perselisihan sehingga tidak semua jenis perselisihan dapat diajukan upaya kasasi.
12. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan Hubungan Industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad Hoc yang

pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.

13. Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan pemutusan PHK dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung .
14. Setiap tahap penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diselesaikan secara cepat, tepat, adil dan murah dengan tetap harus menjamin adanya kepastian hukum .
15. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan dalam undang-undang ini dapat ditaati.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Serikat pekerja perlu dilibatkan dalam pengambilan kebijakan di perusahaan apabila keputusan tersebut menyangkut hak dan kewajiban pekerja. Sejauh tidak berakibat terhadap hak dan kewajiban pekerja maka serikat pekerja tidak perlu dilibatkan. Keterlibatan serikat pekerja dalam pengambilan kebijakan di perusahaan adalah dengan keterlibatan serikat pekerja sebagai salah satu pihak dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
2. Peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di P.T. Sinar Angkasa Rungkut, serikat pekerja menampung segala keluhan kesah yang dihadapi pekerja dan mendorong penyelesaian perselisihan perburuhan melalui jalan perundingan atau musyawarah. Dalam hal terjadi perselisihan perburuhan kolektif, serikat pekerja mewakili kepentingan pekerja dalam penyelesaian perburuhan tersebut. Mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yang paling baik adalah melalui musyawarah / perundingan bipartite. Jika musyawarah atau perundingan bipartite tidak dapat didapat penyelesaian barulah, diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Saran

1. Untuk menghindari perselisihan perburuhan akibat penolakan terhadap suatu keputusan yang diambil oleh pengusaha, maka hendaknya diatur mengenai hal mana yang menjadi hak prerogatif pengusaha dan hal mana yang harus melibatkan pekerja atau serikat pekerja.
2. Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan hendaknya diselesaikan secara musyawarah mufakat sebab para pihak itu sendiri yang paling tahu akan kondisi mereka dan bagaimana keputusan yang paling baik bagi kedua belah pihak.

DAFTAR BACAAN

- Khakim, Abdul, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, cet.1, Bandung : Citra Aditya Bhakti, 2003.
- Marchington, Mich, **Memanajementi Hubungan Industrial**, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1986.
- Soemantri, **Penggunaan Hak Mogok dan Lock Out dihubungkan dengan Hubungan Industrial Pancasila, Hubungan Perburuhan dan Organisasi Ketenagakerjaan**, Jakarta : YTKI dan Frieddick Ebert Stiftung, 1994.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Ed.1, Cet.2, Jakarta : Rajawali, 1992.

Artikel dan Makalah

- Tunggul Alam, Wawan, Konflik Antara Manajemen dan Serikat pekerja, **Forum Keadilan**, Ed.1, Januari 2003.
- Suwarto, Prinsip-Prinsip Dasar Hubungan Industrial Secara Singkat, www.smeru.com.
- Kompas** : Edisi Rabu, tanggal 17 Desember 2003.

Kamus

- Poerwadarminta, W.J.S, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Cet V, Jakarta : Balai Pustaka, 1976.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja / Serikat Buruh.

Undang-undang No.12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta

Undang-undang No.18 Tahun 1956 Tentang Ratifikasi Konvensi N0. 98 Tahun 1949 Organisasi Perburuhan Internasional Mengenai Dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Keppres No. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi No. 87 Tahun 1948 Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep.101/MEN/1998 Tentang Bentuk Permohonan dan Keputusan Pendaftaran Organisasi Pekerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep.201/MEN/1999 Tentang Organisasi Pekerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep.16/MEN/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat pekerja/Serikat Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep.150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-15 A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Hubungan Industrial dan PHK di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

Rancangan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kesepakatan Kerja Bersama P.T. Sinar Angkasa Rungkut Surabaya.

LAMPIRAN

RISALAH PERTEMUAN BIPARTITE KEDUA

Pada hari ini, Senin, Tanggal 01 April 2002 bertempat di PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT Jl. Rungkut Industri I / 08 Surabaya, telah diadakan Pertemuan Bipartite kedua antara :

1. MANAJEMEN PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT, Jl. Rungkut Industri I / 08 Surabaya yang selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA.
2. PENGURUS UNIT KERJA SP LEM. SPSI PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT didampingi oleh PC SP LEM. SPSI yang untuk selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

dengan hasil pertemuan sebagai berikut :

I. Pendirian PIHAK PERTAMA

- a. Tetap memberlakukan pengumuman No. 001/III/PGA/02.
- b. Manajemen akan melaksanakan sepenuhnya hasil keputusan dari perundingan Tri Partite

II. Pendirian PIHAK KEDUA

- a. Pengumuman No. 001/III/PGA/02 dapat diberlakukan mulai tanggal 01 April 2002 tetapi jika dalam proses perundingan Tri Partite dimenangkan oleh Pihak Kedua, maka Pihak Pertama diminta memberikan kompensasi selama pengurangan jam lembur (RAPEL).
- b. Mengusulkan bahwa pengurangan jam lembur tidak mengurangi penghasilan, tetapi dikompensasikan ke komponen gaji pokok.

III. KESIMPULAN :

Kedua belah pihak sepakat bahwa :

- a. Sesuai hasil pertemuan Bipartite pertama tanggal 30 Maret 2002 bahwa Pengumuman No. 001/III/PGA/02 diberlakukan mulai tanggal 01 April 2002 dengan catatan apabila dalam proses perundingan Tri Partite dimenangkan oleh Pihak Kedua, maka Pihak Pertama akan memberikan kompensasi pengurangan jam lembur (RAPEL).
- b. Rumusan pembayaran upah untuk tingkat manajemen yang tidak melakukan aktivitas kerja pada tanggal 27 Maret 2002 adalah sebagai berikut :

b.1. PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT I

- Shift I (2.15) dan Group C : Upah dibayar penuh sesuai jam kerja tanpa sanksi pemotongan premi hadir.
- Shift I (2.24) : Upah + lembur dibayar sampai dengan jam 15.30 tanpa sanksi pemotongan premi hadir.
- Shift II (2.15) : Upah dibayar tanpa lembur tanpa sanksi pemotongan premi hadir.
- Shift II (2.24) : Upah dibayar tanpa lembur tanpa premi malam dan tanpa sanksi pemotongan premi hadir .

b.2. PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT II

- Shift I (2.15) dan Group C : Upah dibayar penuh sesuai jam kerja tanpa sanksi pemotongan premi.
- Shift I dan shift II (2.24) dan Shift II (2.15) masih akan dievaluasi, dan hasil evaluasi akan diberikan pada tanggal 04 April 2002.

c. Sistem pemotongan lembur dan premi sesuai dengan Pengumuman No. 001/III/PGA/02.

d. Kedua belah pihak sepakat akan melakukan Perundingan Bipartite ketiga pada hari Senin, tanggal 08 April 2002 bertempat di Jl. Rungkut Industri I / 08 Surabaya pukul. 09.00 wib.

PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

1. D.J. Sinar Angkasa Rungkut

2. [Signature]

3. [Signature]

4. [Signature]

5. [Signature]

6. [Signature] Recl. En.FILSON

7. [Signature] H. S. W. Fauzi

8. [Signature] S. W. D. N. H. W.

9. [Signature] S. W. A. B. S. B.

10. [Signature] S. W. S. R. L. S. A. S.

11. [Signature] K. U. S. E. P. H.

METERAL TEMPEL 6000

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga
BERITA ACARA KESEPAKATAN BERSAMA

Pada hari ini tgl 28 Desember 2002, bertempat di jln. Rungkut Industri III/54 (atas) Surabaya telah diadakan Perundingan bipartit mengenai Pelaksanaan Cuti tahunan 2003 antara Pihak-pihak :

- I. Manajemen PT Sinar Angkasa Rungkut, PT Litechindo Utama, PT Aditya Angkasa Rungkut, PT Cahaya Angkasa Abadi, PT Sakata Angkasa selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KE SATU**
- II. PUK SPSI PT Sinar Angkasa Rungkut, PT Litechindo Utama, PT Aditya Angkasa Rungkut, PT Cahaya Angkasa Abadi, PT Sakata Angkasa selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**

sebagaimana surat usulan dari Pihak Kedua kepada Pihak Kesatu tertanggal 21 Desember 2002 dan telah disepakati hal hal sebagai berikut:

1. Bahwa Cuti Tahunan tahun 2003 (12 hari) dilaksanakan sebagai berikut :
 - * tgl. 2 Januari 2003 (sebanyak 1 hari)
 - * tgl. 24,27,28,29 Nopember dan 1, 2 Desember 2003 (sebanyak 6 hari)
 - * tgl. 26 Desember 2003 (sebanyak 1 hari)
 - * tgl. 31 Desember 2003 (sebanyak 1 hari)
 - * Sisa cuti tahunan sebanyak 3 hari dapat dipergunakan secara pribadi yang pengambilannya harus diajukan sesuai prosedur yang berlaku antara lain :
 - a) Diajukan secara tertulis paling lambat 10 hari sebelumnya
 - b) Persetujuan permohonan cuti adalah hak Manajemen dengan mempertimbangkan kelangsungan produktifitas perusahaan.
 - c) Terkecuali kondisi-kondisi yang sangat mendesak, misalnya Kedukaan, kecelakaan .

Dengan demikian hak cuti pekerja/karyawan tahun 2003 sebanyak 12 hari telah diambil dan diatur seperti tersebut diatas, maka Pihak kesatu tidak punya kewajiban membayar uang pengganti cuti tahunan baik untuk pekerja harian maupun Bulanan dan jika cuti pribadi tidak diambil sampai dengan akhir tahun 2003 maka dianggap hangus.

2. Telah disepakati bahwa Pihak Kesatu bertanggung jawab pada Perusahaan sedangkan Pihak Kedua bertanggung jawab kepada Seluruh anggota / Pekerja / Karyawan atas Kesepakatan bersama ini.

Demikian kesepakatan bersama ini ditanda tangani dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

PIHAK KEDUA
NAMA

PIHAK PERTAMA
NAMA

Rudiati / PUK PT.SAR

R. Mayono/ PT. SAR

Rafidin K/PUK PT.SAR

Tantri F/PT.SAR

Didit/PUK PT.SAR

Memik S W/PT.SAR



Budi Mulyono/PUK PT.AAR



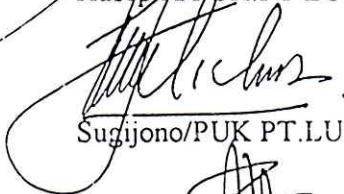
Caccilia MA/PT. AAR



Dartik/PUK PT.AAR



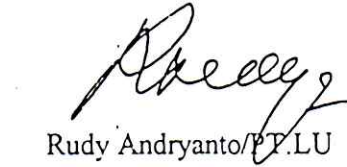
Kuseb W/PUK.PT LU



Sugijono/PUK PT.LU



Winardi/PUK PT CAA



Rudy Andryanto/PT.LU



Hadi Surjanto/PT.CAA



Harti/PUK CAA



Budi Teguh/PT. CAA



Mashudi/PUK PT.Sakata

Reny Indarti/PT. Sakata



Ainur Rofik/PUK.PT. Sakata



R. Hasukira

RISALAH PERTEMUAN BIPARTITE

IR-Perpustakaan Universitas Airlangga

Pada hari ini, Rabu, tanggal 26 Februari 2003 bertempat di PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT Jl. Rungkut Industri I / 08 Surabaya, telah diadakan Pertemuan Bipartite antara :

1. MANAJEMEN PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT. Surabaya selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.
2. PENGURUS UNIT KERJA SP LEM. SPSI PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT didampingi oleh DPC SP LEM. SPSI Surabaya yang untuk selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

Sehubungan dengan rencana pelaksanaan perubahan Sistem Kerja dari Sistem Kerja 2.15 menjadi Sistem Kerja 3.24 :

1. Pendirian PIHAK PERTAMA

- a. Tetap memberlakukan perubahan Sistem Kerja 3.24 sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang pernah disampaikan kepada Pengurus Unit Kerja SPSI dan Perwakilan Pekerja pada tanggal 18 Februari 2003 dan 24 Februari 2003.
- b. Apabila Sistem Kerja 3.24 dengan segala ketentuannya tidak dapat diterima oleh Pengurus Unit Kerja, maka Perusahaan akan mengambil solusi demi untuk kelangsungan usaha Perusahaan.

2. Pendirian PIHAK KEDUA

Menerima perubahan Sistem Kerja 2.15 ke Sistem Kerja 3.24 dengan usulan :

- a. Shift III hari Sabtu diliburkan.
- b. Hari Sabtu, Shift I dan Shift II diberlakukan jam kerja seperti Sistem Kerja 2.15.

3. Kesimpulan

Perusahaan akan memberi jawaban yang dijadwalkan pada pertemuan hari Sabtu, tanggal 01 Maret 2003 jam 09.00 wib di tempat yang sama.

PIHAK PERTAMA	PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT SURABAYA	PIHAK KEDUA
1.		1. Rudiati
2.		2. HAKIS. WIDYAD
3. Tantri R.		3. RAFI D. A. K.
		4. SUITERMAN
		5. EKOWITONO
		6. FAUZI
		7. Bibik K.
		8. SUTRISNO
		9. WYU. A.
		10. Subarlan
		11. M. H. M. R. P. H.

RISALAH PERTEMUAN BIPARTITE KE II


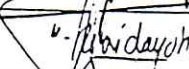

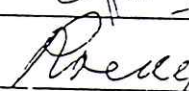
Pada hari ini, Kamis, tanggal 27 Februari 2003 bertempat di PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT Jl. Rungkut Industri I/08 Surabaya, telah diadakan Pertemuan Bipartite antara :

1. MANAJEMEN PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT, Surabaya selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.
2. PENGURUS UNIT KERJA SP LEM. SPSI PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT didampingi oleh DPC SP LEM. SPSI Surabaya yang untuk selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

Menindaklanjuti pertemuan Bipartite I tanggal 26 Februari 2003 tentang rencana pelaksanaan perubahan Sistem Kerja dari Sistem Kerja 2.15 menjadi Sistem Kerja 3.24 :


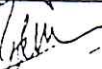
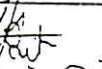

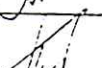


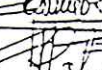
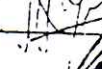

1. Pendirian PIHAK PERTAMA
Tetap pada pendirian semula sebagaimana yang disebutkan dalam risalah pertemuan Bipartite I.
2. Pendirian PIHAK KEDUA
Menerima perubahan Sistem Kerja 2.15 menjadi Sistem Kerja 3.24 dengan usulan sesuai risalah pertemuan Bipartite I
3. Kesimpulan
 - a. Di antara kedua belah pihak belum dicapai kesepakatan.
 - b. Perusahaan akan mengambil langkah sebagaimana yang telah disampaikan pada pertemuan Bipartite I.

PIHAK PERTAMA: PT. SINAR ANGKASA RUNGKUT
SURABAYA

1. 
2. 
3. 
4. 



PIHAK KEDUA

1.  Purnadi
2.  H. H. W.
3.  UJI SCAMET
4.  SUTERMAN
5.  SUPTONO
6.  Sukarlan
7.  Eka Yono
8.  RAHIM K
9.  ...
10.  KUSIP H.
11. _____

KESEPAKATAN BERSAMA

Pada hari ini Kamis, 06 Nopember 2003 bertempat di ruang rapat PT. Sinar Angkasa Rungkut, Jl. Rungkut Industri I / 8, Surabaya, telah diadakan pertemuan Bipartite antara Manajemen PT. Sinar Angkasa Rungkut dengan PUK SP LEM SPSI PT. Sinar Angkasa Rungkut.

I Nama : R. Maryono
Jabatan : PGA Division Manager PT. Sinar Angkasa Rungkut.

Nama : Budi Teguh Widodo, SH
Jabatan : Manager Personalia FL PT. Sinar Angkasa Rungkut.

bertindak untuk dan atas nama Manajemen PT. Sinar Angkasa Rungkut, selanjutnya dalam Kesepakatan Bersama ini disebut : Pihak Pertama

II Nama : Rudiati
Jabatan : Ketua PUK SP LEM SPSI PT. Sinar Angkasa Rungkut.

Nama : Rafidin
Jabatan : Sekretaris PUK SP LEM SPSI PT. Sinar Angkasa Rungkut.

bertindak untuk dan atas nama seluruh Pekerja / Karyawan PT. Sinar Angkasa Rungkut selanjutnya dalam Kesepakatan Bersama ini disebut : Pihak Kedua.

Pasal 1

Sehubungan dengan pengumuman dari PGA Division tertanggal 04 Nopember 2003, tentang meliburkan Operator Unit VIII / FL dan sebagian Unit Packing terhitung mulai tanggal 07 Nopember s/d 22 Nopember 2003 dan masuk bekerja kembali pada tanggal 03 Desember 2003, Pihak ke II telah menyetujui isi dan maksud dari pengumuman tersebut.

Pasal 2

Kedua belah Pihak setuju, bahwa kebijaksanaan meliburkan Karyawan tersebut khusus dalam rangka Peningkatan Efisiensi dan Produktifitas agar mampu bersaing dengan cara melakukan total Maintenance di Unit VIII / FL dan tidak bermaksud untuk kearah Pemutusan Hubungan Kerja.

Demikian Kesepakatan Bersama ini dibuat atas dasar kehendak yang bebas dari masing-masing pihak tanpa adanya unsur tekanan dari Pihak manapun dan akan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pihak Pertama

D.J. Sinar Angkasa Rungkut

SURABAYA

R. Maryono

TEGUH U.I

METERA
TEMPER
Tgl.

60
ENAM RIBU RU

PT. Sinar Angkasa Rungkut
Surabaya

PEKERJA SELURUH TRUK

Pihak Kedua.

RUDIATI

F. W. DAYAT

SUPERMAN

RAFIDIN

RAFIDIN