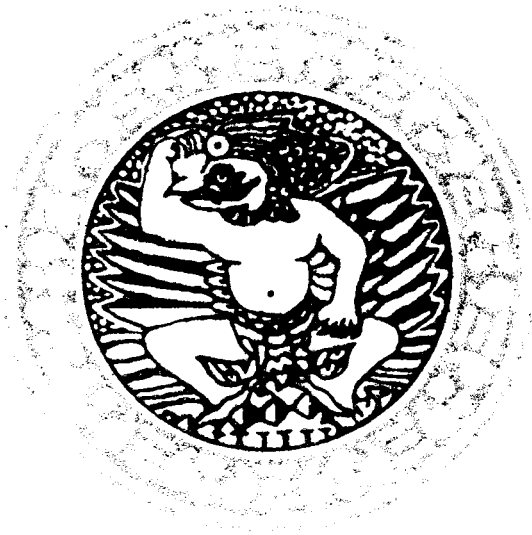


TESIS

SERIKAT PEKERJA DAN PERANANNYA DALAM MEMBINA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA



Oleh

**KARDI SUWITO, SH
NIM 090210129 MH**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
MINAT STUDI HUKUM PEMERINTAHAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

TESIS

**SERIKAT PEKERJA DAN PERANANNYA DALAM
MEMBINA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

DIAJUKAN

**UNTUK MEMPEROLEH GELAR MAGISTER HUKUM
DALAM PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
MINAT STUDI HUKUM PEMERINTAHAN PADA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA**

Oleh .

**KARDI SUWITO, SH
NIM 090210129 MH**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
MINAT STUDI HUKUM PEMERINTAHAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

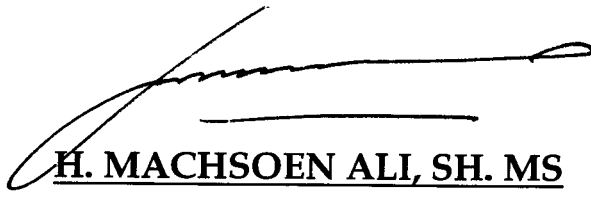
TESIS

**SERIKAT PEKERJA DAN PERANANNYA DALAM
MEMBINA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

Oleh :

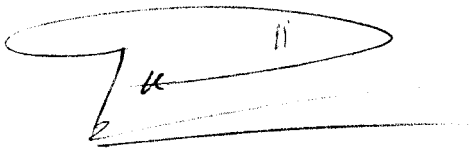
KARDI SUWITO, SH
NIM 090210129 MH

**DISETUJUI
PEMBIMBING**



H. MACHSOEN ALI, SH. MS
NIP. 130355366

MENGETAHUI
KETUA MINAT STUDI HUKUM PEMERINTAHAN
PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
MINAT STUDI HUKUM BISNIS DAN PEMERINTAHAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA



PROF.DR.PHILIPUS M. HADJON, SH
NIP. 130541986

LEMBAR PENGUJIAN

TESIS INI TELAH DIUJI
PADA TANGGAL
29 SEPTEMBER 2004

OLEH :
PANITIA PENGUJI TESIS

KETUA : SRI HANDAJANI, SH. M. Hum
ANGGOTA : 1. H. MACHSOEN ALI, SH. MS
2. Y. SOGAR SIMAMORA, SH. M. Hum

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga tesis yang berjudul “ Serikat Pekerja dan Peranannya Dalam Membina Hubungan Industrial Di Indonesia ” dapat tersusun dengan baik dengan harapan dapat berguna bagi masyarakat.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan pengarahan dari Bapak H. Machsoen Ali, SH. MS, selain daripada itu dukungan dan dorongan dari berbagai pihak atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan serta pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga Surabaya.
2. Penanggung jawab Program studi Magister Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
3. Para Dosen Magister Hukum Universitas Airlangga Surabaya beserta staf.
4. Para sahabat-sahabat saya tidak telah memberikan semangat dan motivasi selama penyusunan tesis ini

6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Hukum program studi Hukum Pemerintahan dan Bisnis.

Selanjutnya terima kasih yang tak terhingga kepada **Istri tercinta Sri Ariyani** beserta ananda **Dhaifan Rizki ZulAufar, Moch. Rangga Ardiyanto dan Arika Putri Amalia Ramadhina** yang sangat saya sayangi yang telah berkorban serta memberikan dorongan semangat baik moril maupun materiil sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.

Surabaya, September 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal,
LEMBAR PENGESAHAN	i
RINGKASAN	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Permasalahan dan Rumusannya	1
2. Tujuan Penelitian	6
3. Manfaat Penelitian	7
4. Kajian Pustaka	7
5. Metode Penelitian	14
6. Sistematika Penulisan	16
BAB II : POLA PENGATURAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA	
1. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)	18
2. Sarana Hubungan Industrial	25
2.1. Lembaga Kerja Sama BIPARTIT	26
2.2. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	33

BAB III : PERANAN SERIKAT PEKERJA	51
1. Kebijakan Kefebasan Berserikat	51
2. Pembentukan Serikat Pekerja	54
3. Peranan Serikat Pekerja	57
BAB IV : P E N U T U P	67
1. Kesimpulan	67
2. Saran	69
DAFTAR BACAAN	

BAB I PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Permasalahan dan Rumusannya

Dalam era globalisasi dalam segala aspek kehidupan yang mengakibatkan semakin tipisnya batas antar negara dan semakin terasa meningkatnya intensitas hubungan antar negara, hal ini membawa dampak dan pengaruh nilai-nilai sosial budaya negara lain sangat terasa pada kehidupan bangsa Indonesia. Arus globalisasi tersebut juga berpengaruh terhadap sikap masyarakat industrial di Indonesia, pertumbuhan industrialisasi dan dunia usaha memang dapat meningkatkan jumlah kesempatan kerja, dengan demikian maka jumlah angkatan kerja yang terlibat dalam hubungan kerja juga mengalami peningkatan. Hal juga ini membawa konsekwensi adanya potensi timbulnya permasalahan dalam hubungan kerja dan hubungan industrial semakin kompleks, diantara sekian permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi permasalahan hubungan industrial termasuk kesejahteraan merupakan permasalahan yang cukup rawan. Kerawanan tersebut karena permasalahan ini dapat membawa muatan politis, bahkan tidak mustahil permasalahan kesejahteraan potensial

menimbulkan gangguan keamanan, atau bahkan gangguan stabilitas sosial. Perselisihan hubungan industrial beserta kerawannya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain dari pekerja, pengusaha, aparat pemerintah maupun peraturan perundang-undangan yang dinilai tidak sesuai dengan perkembangan keadaan dan termasuk pengaruh dunia internasional, dengan demikian akan membawa perubahan pola hubungan antara pimpinan perusahaan dengan pekerja. Hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam sistim Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tidak didasari oleh jiwa permusuhan atau sikap oposisional melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari kedua belah pihak.

Dari aspek operasional atau pengelolaan perusahaan telah mengenal 2 (dua) kategori pelaku proses produksi, yaitu pengusaha sebagai pemilik modal dan sarana usaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan usahanya agar dapat berproduksi, sedangkan pekerja menyediakan tenaga dan ketrampilannya untuk melakukan pekerjaan dalam proses produksi dengan memperoleh imbalan berupa upah dan kesejahteraan lainnya untuk kelangsungan hidupnya dan keluarganya, dengan demikian nampaklah bahwa keberhasilan dan kelangsungan hidup

perusahaan pada dasarnya tergantung pada kedua pelaku proses produksi tersebut. Oleh karena itu sangatlah penting menyadari peranan masing-masing pihak untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan dan kelangsungan perusahaan demi kepentingan bersama, namun pada kenyataannya segala sesuatu tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan dan keinginan masing-masing pihak, perbedaan pendapat selalu terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam hal pemberian upah dan pekerja selalu pada posisi yang lemah dan tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban, untuk memperkuat eksistensinya dan mengefektifkan usaha memperjuangkan kepentingannya, maka pekerja berhak untuk berserikat dan berorganisasi. Sejalan dengan era globalisasi dan era industrialisasi terjadi perubahan-perubahan di bidang ketenagakerjaan yang menyebabkan hubungan industrial semakin kompleks, seiring dengan kemajuan teknologi informasi memungkinkan peristiwa-peristiwa praktek hubungan industrial dan kebebasan berserikat di negara-negara lain mudah dan dapat diketahui oleh masyarakat industrial di Indonesia. Didalam era reformasi sekarang ini telah terjadi beberapa perubahan dalam berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara yang salah satunya adalah perubahan di bidang ketenagakerjaan khususnya di bidang hubungan industrial dan krisis

ekonomi yang berkepanjangan serta gejolak moneter menyebabkan menurunnya ketahanan perusahaan sehingga semakin kompleksnya pemasalahan hubungan industrial. Dalam kondisi yang seperti ini, maka kehadiran serikat pekerja sangat diperlukan baik oleh pekerja maupun pengusaha. Beberapa kasus unjuk rasa dan pemogokan pekerja yang disebabkan tidak adanya serikat pekerja yang ada di perusahaan atau lembaga-lembaga pembela pekerja yang bertujuan meningkatkan pemahaman pekerja akan hak dan kewajiban serta membantu pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Pekerja adalah sebagai bagian dari warga negara yang mempunyai hak-hak dasar, hal ini seperti yang diamanatkan didalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD 1945 dikatakan :

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sedangkan hak untuk mengeluarkan pendapat dan berbagai tuntutan adanya hak kebebasan berserikat juga diamanatkan didalam Pasal 28 UUD 1945 dikatakan :

“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”.

Dan diperjelas pada Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, dikatakan :

Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

Hal ini yang menjadi salah satu hak dasar para pekerja yang menjadi persyaratan utama terciptanya suasana keterbukaan, demokratis dan berkeadilan. Menghadapi kenyataan tersebut, maka kebijaksanaan menyangkut kebebasan berserikat di Indonesia serta memperhatikan tuntutan perkembangan dalam era reformasi, pemerintah telah mengambil kebijaksanaan dalam wujud konkrit dalam meningkatkan kebebasan berserikat bagi pekerja yakni dengan meratifikasi konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 melalui Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Hak pekerja atau buruh untuk mendirikan serikat pekerja/serikat buruh adalah termasuk hak asasi setiap pekerja, mengenai organisasi pekerja secara khusus diatur melalui Undang-undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, bebas, demokratis dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya. Keberadaan serikat pekerja dimaksudkan untuk

meningkatkan harkat dan martabat para pekerja melalui peningkatan, perlindungan, ketrampilan, keahlian dan produktifitas serta kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka rumusan permasalahan yang dikemukakan dalam tesis ini adalah :

- a. Bagaimanakah Pola Pengaturan Hubungan Industrial di Indonesia ?
- b. Bagaimanakah Peranan Serikat Pekerja Dalam Membina Hubungan Industrial ?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan yang mendasari hubungan industrial di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kebebasan berserikat dari pekerja dan bagaimana peranan serikat pekerja dalam membina hubungan industrial.

3. Manfaat Penelitian

- a. Dengan mengadakan penelitian dan penulisan dengan judul **Serikat Pekerja dan Peranannya Dalam Membina Hubungan Industrial**, maka hal ini dapat menjadi bahan masukan yang berguna bagi saya sendiri yang pada akhirnya dapat mengaplikasikan ilmu hukum yang saya peroleh selama dalam masa perkuliahan, dan penelitian tersebut dalam rangka pembangunan hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan.
- b. Penulisan tesis ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperluas khasanah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan bagi masyarakat khususnya para pekerja tentang organisasi pekerja dan hubungan industrial di Indonesia.

4. Kajian Pustaka

Pertumbuhan industrialisasi dapat meningkatkan jumlah kesempatan kerja, dengan demikian angkatan kerja yang terlibat dalam hubungan kerja juga meningkat, hal ini membawa konsekuensi adanya potensi timbulnya masalah dalam hubungan industrial. Hubungan industrial suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses

produksi barang dan jasa yaitu pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial harus ditata secara benar sehingga dapat mendorong terciptannya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, dan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tidak dapat terwujud tanpa adanya kepastian hukum. Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang diterapkan di Indonesia mempunyai ciri khas yaitu : kekeluargaan, gotong royong musyawarah dan mufakat.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) bukanlah didasari jiwa permusuhan ataupun sikap oposisional, melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari pekerja dan pengusaha dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing. Kemitraan dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang dianut, dibangun dan dilaksanakan dalam tiga kerangka kemitraan, yaitu ; Mitra dalam proses produksi, Mitra dalam keuntungan, Mitra dalam tanggung jawab.

Hubungan industrial seperti yang dinyatakan pada Bab XI pasal 102 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan

pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Sedangkan pasal 103 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. perjanjian kerja bersama;
- f. peraturan perundang-undangan ketegakerjaan; dan
- g. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sarana hubungan industrial seperti Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah salah satu lembaga atau badan didalam suatu perusahaan atau unit produksi dan dibentuk oleh pekerja bersama-sama pengusaha yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil serikat pekerja dan tenaga profesi serta wakil-wakil

pengusaha. Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan forum konsultasi, komunikasi dan musyawarah antara wakil perusahaan dan wakil pekerja untuk membahas masalah hubungan industrial. dan kaitannya dengan perusahaan. Untuk melaksanakan tata cara pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit, hal tersebut seperti yang dinyatakan pada Pasal 3 KEPMENNAKERTRANS Nomor. 255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Sedangkan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai sarana untuk mengatur hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengacu kepada Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan serta Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peranan serikat pekerja pada dasarnya mempunyai 3 fungsi yang satu dengan yang lain saling terkait dan mendukung, yaitu

- a. Fungsi pembelaan, yaitu untuk melakukan pembelaan anggota dari perlakuan dan tindakan yang kurang baik dari pimpinan perusahaan. seperti, misalnya pemutusan hubungan kerja (PHK) atau tindakan “unfair practice” lainnya.

- b. Fungsi perlindungan, yaitu untuk memberikan perlindungan pada anggota seperti adanya kepastian penghasilan, perlindungan kesehatan, pendidikan dan jaminan serta peningkatan kesejahteraan dalam arti luas
- c. Fungsi pembangunan ekonomi melalui upaya peningkatan ketrampilan dan peningkatan produktivitas kerja, sehingga terjamin adanya pertumbuhan perusahaan dan pada gilirannya bersama-sama seluruh usaha menjadikan pertumbuhan ekonomi sejajar dengan pertumbuhan kesejahteraan masyarakat.

Kebebasan berserikat dan perlindungan hukum untuk membentuk serikat pekerja bagi pekerja yakni dengan meratifikasi konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 melalui Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Kebebasan tersebut berlaku bagi pekerja dan pengusaha, konvensi ini antara lain menegaskan sebagai berikut :

- a. Para pekerja berhak mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja atas pilihan sendiri berdasarkan organisasi yang bersangkutan.
- b. Para pekerja berhak menentukan anggaran dasar dan ketentuan organisasi secara bebas memilih wakilnya, serta menyusun kegiatan dan program organisasi.

- c. Pemerintah tidak boleh mengintervensi dan membatasi hak pekerja, serta membatasi kegiatan dan membubarkan serikat pekerja.
- d. Serikat Pekerja berhak mendirikan dan menjadi anggota Federasi dan Konfederasi serikat Pekerja. Federasi dan Konfederasi tersebut berhak untuk berafiliasi dengan organisasi pekerja internasional.

Kebebasan berserikat dan perlindungan hukum untuk membentuk serikat pekerja bagi pekerja juga diatur secara khusus melalui Undang-Undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serta penjelasannya dikatakan sebagai berikut :

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam pasal 28 Undang-undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Serikat Pekerja/Serikat Buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan.

Oleh karena ikut serta dalam suatu organisasi pekerja atau buruh merupakan hak asasi bagi pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka dengan ikut dalam organisasi pekerja atau buruh diharapkan hak-hak pekerja memperoleh perlindungan. Sebagaimana diketahui bahwa pekerja/buruh itu sifatnya lemah, baik dari segi ekonomi,

maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap majikan. Oleh karena itu maka akibatnya buruh-buruh tersebut tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan itu. Wadah yang dimaksudkan itu sekarang ini disebut dengan Serikat Pekerja/Buruh Indonesia.¹

Apabila memperhatikan uraian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa maksud dan tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah dalam rangka untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal ini seperti dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dikatakan sebagai berikut :

Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Hal ini dipertegas oleh Zainal Asikin sebagai berikut :

Tujuan dibentuknya organisasi pekerja/buruh adalah :
Melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh hendaknya jangan diartikan semata-mata sebagai usaha keluar untuk melindungi kepentingan buruh dan memperjuangkan kepentingan buruh kepada majikan tetapi harus pula diartikan sebagai usaha dalam bentuk meringankan kehidupan buruh dengan jalan mengadakan koperasi, memajukan pendidikan, kebudayaan, kesenian dan sebagainya.²

¹ Zainal Asikin dan Kawan-kawan, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h. 36

² *Ibid*, h. 42

Uraian tersebut di atas merupakan kajian secara sekilas terhadap pustaka yang akan dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dikemukakan.

4. Metode Penelitian

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang dipergunakan dalam tesis ini adalah pendekatan secara statute approach dan conceptual approach. Statute approach adalah pendekatan dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang dibahas. Conceptual approach adalah pendekatan dengan mendasarkan pada pendapat para ahli hukum yang memahami permasalahan yang dibahas, yang diperoleh dari buku-buku literatur.

b. Bahan Hukum

Bahan hukum yang dipergunakan dalam tesis ini terdiri dari 2 (dua), yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang sifatnya mengikat dan berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan pelaksanaannya. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang

sifatnya menjelaskan bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder berupa buku-buku literatur.

c. Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam tesis ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan dan buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Pengolahan bahan hukum dalam tesis ini dilakukan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu suatu metode pengolahan bahan hukum yang bertolak dari prinsip umum menuju prinsip khusus, dimana peraturan perundang-undangan mengatur mengenai Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial dalam permasalahan yang dibahas.

d. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam tesis ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu metode analisis bahan hukum dengan jalan menelaah atau menguraikan sistematika peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas sehingga akan diperoleh jawaban dari permasalahan.

5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari tesis ini sebagai bentuk pertanggungjawabannya terdiri dari 4 (empat) bab dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, merupakan pengantar awal dari tesis yang di dalam berisi gambaran umum permasalahan dan sub babnya terdiri : latar belakang permasalahan dan rumusannya, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Dengan membaca bab I, maka sepiintas akan dapat diketahui maksud dari seluruh pembahasan tesis ini.

Bab II, Hubungan Industrial di Indonesia. Pada bab ini diketengahkan bagaimana pola hubungan industrial di Indonesia yang menganut sistem Hubungan Industrial Pancasila dan Sarana Hubungan industrial yang meliputi Lembaga Kerja Sama BIPARTIT dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bab II ini merupakan pembahasan terhadap permasalahan huruf a yang tertuang pada sub rumusan masalah.

Bab III, Peranan Serikat Pekerja Dalam Membina Hubungan Industrial. Pada bab ini diketengahkan mengenai serikat pekerja dan

peranannya dalam membina hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha di perusahaan. Bab III ini merupakan pembahasan terhadap permasalahan huruf b yang tertuang pada sub bab rumusan masalah.

Bab IV, Penutup, merupakan akhir penulisan tesis, hendak menguraikan ikhtisar hasil pembahasan dari pembahasan yang dikemukakan dalam tesis ini dan akan dituangkan dalam sub bab kesimpulan, serta tidak lupa disampaikan gagasan sebagai alternatif penyelesaian yang akan dituangkan dalam sub bab saran.

BAB II **POLA PENGATURAN HUBUNGAN** **INDUSTRIAL DI INDONESIA**

BAB II

POLA PENGATURAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

1. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Para ahli hubungan industrial internasional mengakui bahwa hubungan industrial yang paling sesuai dilaksanakan di suatu negara, adalah apabila sistem hubungan industrial tersebut berlandaskan pada nilai-nilai sosial budaya bangsa itu sendiri. Walaupun komponen-komponen hubungan industrial pada dasarnya bersifat universal namun dalam pelaksanaannya bervariasi dari suatu negara lainnya. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan sistem yang sesuai dengan nilai-nilai budaya bangsa Indonesia.³ Pengertian Hubungan Industrial Pancasila (HIP), menurut buku Pedoman Pelaksanaan HIP, adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Konsep tentang Hubungan Industrial Pancasila (HIP), lahir dengan adanya Konsensus Nasional yang dibuat

³ Soetrisno, *Hubungan Industrial Pancasila Realisasi dan Permasalahannya*, Jakarta 1977, hal.

Dalam seminar Nasional yang dihadiri oleh berbagai kalangan, baik dari kalangan pekerja, pengusaha, pemerintah maupun dunia pendidikan yang berlangsung di Jakarta tanggal 7 Desember 1974, dengan menghasilkan konsensus yang bersifat nasional tentang Hubungan Perburuhan Nasional.⁴

Hubungan Industrial Pancasila itu sendiri mengandung arti bahwa kegiatan-kegiatan hubungan industrial harus mengamalkan sila-sila dari Pancasila antara sebagai berikut :

a. Ketuhanan Yang Maha Esa

Adanya pengakuan bahwa pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.

b. Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab

Adanya pengakuan bahwa pekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara.

c. Persatuan Indonesia

Hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan

⁴ Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Radja Grafindo Persada, 1995, h. 19

yang maju semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan, serta memantapkan persatuan dan kesatuan para pelaku proses produksi.

d. Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan Perwakilan

Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, demonstrasi, penutupan perusahaan (lock out) tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

e. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Terdapatnya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (balance of power), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatuhan.⁵

Pelaksanaan Hubungan Industrial mengandung falsafah kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat. Falsafah tersebut yang membedakan hubungan industrial di Indonesia dengan bentuk dan sistem hubungan industrial di negara lain, yang pada umumnya bercirikan adu kekuatan (bargaining power) atau liberal yang tidak sesuai dengan budaya bangsa Indonesia. Mengingat bahwa supaya para pelaku proses produksi mampu memainkan fungsi dan perannya melakukan musyawarah yang dialogis, maka perlu dibangun dan diletakkan posisi kesejajaran,

⁵ Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda "66", *Hubungan Industrial Pancasila dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta 1997, hal. 1459.

persamaan dan kesamaan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karenanya, pekerja/organisasi pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha harus secara sadar menyiapkan dirinya bersedia menggeser sikap dan perilaku atasan-bawahan, pengusaha-pekerja, perintah-perintah menjadi konsep **Kemitraan " Tri Dharma "** yaitu merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan keterbukaan dengan terus menerus mawas diri. Hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam sistim Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tidak didasari oleh jiwa permusuhan atau sikap oposisional melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari kedua belah pihak dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing, oleh karena itu memerlukan pula komitmen positif serta rasa solidaritas yang sehat terhadap perusahaan dalam keadaan untung maupun rugi. Kemitraan yang dianut dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dibangun dan dilaksanakan dalam 3 (tiga) kerangka kemitraan yaitu :

a. Mitra dalam proses produksi

Pekerja, pengusaha dan pemerintah berpartisipasi dalam proses produksi menurut fungsi masing - masing adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerja melaksanakan pekerjaannya secara produktif menurut tingkat keahliannya dan ketrampilannya.

- 2) Pengusaha mengelola dan mengatur kegiatan – kegiatan produksi secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) dengan menggunakan prinsip – prinsip manajemen yang sehat.
- 3) Pemerintah menciptakan iklim yang mengarah kepada peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

b. Mitra dalam keuntungan

Pekerja, pengusaha dan pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan secara proposional.

- 1) Pekerja dapat menikmati hasil keuntungan perusahaan melalui tambahan pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- 2) Pengusaha dapat mengembangkan usahanya dari hasil keuntungan perusahaan.
- 3) Pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan dalam rangka menjalankan fungsi dan peranannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum melalui pembangunan nasional.

c. Mitra dalam tanggung jawab

Pekerja, pengusaha dan pemerintah harus bertanggung jawab dalam kemajuan dan kelangsungan usaha karena perusahaan merupakan aset nasional yang harus dijaga dan dipelihara oleh semua pihak.

- 1) Pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh ketekunan dan disiplin.
- 2) Pengusaha mengelola perusahaan secara baik, benar dan penuh keterbukaan.
- 3) Pemerintah menciptakan iklim yang kondusif terhadap kelangsungan usaha.⁶

⁶ *Ibid*, hal. 1464.

Untuk mewujudkan hubungan yang dicita-citakan dalam Hubungan Industrial Pancasila diperlukan sikap mental dan sosial para pelaku proses produksi teman seperjuangan yang saling menghormati, masing-masing mengerti kedudukan dan perannya, memahami hak dan kewajiban dalam keseluruhan proses produksi. Dari pihak pekerja pengembangan sikap mental dan sosial sesuai dengan Tri Dharma, sedang dari pihak pengusaha sikap mental dan sikap sosial yang diharapkan Hubungan Industrial Pancasila adalah memanusiakan manusia, yaitu bahwa pekerja itu adalah manusia yang mempunyai harkat, martabat dan harga diri. Pengusaha disamping diakui hak-haknya seperti hak milik, hak untuk mengembangkan usaha, hak menikmati keuntungan serta hak mengelola modalnya juga berkewajiban memberikan sebagian keuntungan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung bagi masyarakat umumnya dan sebagai penengah serta pendamai bila terjadi perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial seperti dinyatakan pada pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 tahun tentang Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut :

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan

pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Untuk mencapai tujuan utama pengaturan hubungan industrial, diperlukan beberapa pelaksanaan hubungan industrial, yaitu :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan dan tingkat yang lebih tinggi, bahkan juga di tingkat nasional untuk memungkinkan dibentuknya Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagai wadah dialog untuk memberi masukan, mengantisipasi, dan memecahkan permasalahan hubungan industrial.
- b. Lembaga Kerja Sama Bipartit, sebagai sarana untuk konsultasi dan komunikasi mengenai berbagai isu antara pekerja dan pengusaha di

tingkat perusahaan dan lembaga ini tidak mengambil alih peranan perundingan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha.

- c. Perjanjian Kerja Bersama, yang merupakan syarat kerja yang dirumuskan melalui perundingan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha, untuk menyusun perjanjian kerja bersama perlu adanya seikat pekerja/buruh di perusahaan.
- d. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, merupakan standar minimal yang harus ditaati.
- e. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagai pedoman apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh atau organisasinya dengan pengusaha.

2. Sarana Hubungan Industrial

Agar Hubungan Industrial dapat dilaksanakan oleh para pelaku proses produksi, maka diperlukan sarana-sarana hubungan industrial, adapun sarana hubungan industrial seperti dinyatakan pada pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur sebagai berikut :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;

- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. perjanjian kerja bersama;
- f. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- g. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2.1. Lembaga Kerja Sama BIPARTIT (LKS)

1) Fungsi dan Tugas Lembaga Kerja Sama Bipartit ⁷

Lembaga kerjasama Bipartit adalah salah satu lembaga atau badan didalam suatu perusahaan atau unit produksi dan dibentuk oleh pekerja bersama-sama pengusaha yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil serikat pekerja dan tenaga profesi serta wakil-wakil pengusaha. Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan forum konsultasi, komunikasi dan musyawarah antara wakil perusahaan dan wakil pekerja untuk membahas masalah hubungan industrial. dan kaitannya dengan perusahaan Lembaga Kerjasama Bipartit berfungsi sebagai :

- a) Menampung dan menyelesaikan keluhan-keluhan pekerja maupun pengusaha.
- b) Menciptakan ketenangan bekerja dan kelangsungan pengusaha.
- c) Merundingkan dan merumuskan kesepakatan.

⁷ DHN CENTER, *Bahan Bacaan Serasehan Pembentukan LKS Bipartit & Akibat Hukum Mogok Ilegal*, hal. 1-3

- d) Meningkatkan partisipasi pekerja dalam menetapkan tata kerja.
- e) Meningkatkan produktifitas kerja.
- f) Mempersiapkan perundingan untuk merumuskan perjanjian kerja bersama.

Lembaga Kerjasama Bipartit disamping sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah juga berfungsi sebagai forum koordinasi, yaitu mengkoordinasikan lembaga-lembaga hubungan industrial yang ada didalam perusahaan agar terjalin hubungan antar lembaga lainnya, seperti : Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3), KB Tenaga Kerja, Koperasi Karyawan, Gugus Kendali Mutu (GKM), dan lain-lain. Posisi Lembaga Kerjasama Bipartit tidak mengambil alih peran dan kedudukan lembaga lainnya seperti peran Serikat Pekerja (dalam merundingkan Kesepakatan Kerja Bersama dan menyelesaikan perselisihan), maupun peran pengusaha dalam pengelolaan usahannya.

Untuk melaksanakan fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit sesuai dengan Pasal 3 KEPMENNAKERTRANS Nomor. 255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Melakukan pertemuan secara periodik dan/ atau sewaktu-waktu apabila diperlukan

- b) Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha.
- c) Melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
- d) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijaksanaan perusahaan.
- e) Menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

2) Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit

Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih mempunyai kewajiban untuk membentuk lembaga kerjasama bipartit dan dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh, hal ini seperti dituangkan dalam Pasal 106 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan sebagai berikut :

- (1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih mempunyai kewajiban untuk membentuk lembaga kerjasama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili

kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sedangkan tata cara pembentukan lembaga kerja sama bipartit dilaksanakan sesuai dengan Pasal 7 KEPMENNAKERTRANS Nomor.

255/MEN/2003, sebagai berikut :

- a) Pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil buruh mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan.
- b) Anggota lembaga sebagaimana yang dimaksud diatas (huruf a) menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit.
- c) Pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan.

3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit

Keanggotaan LKS bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh dengan komposisi 1 : 1 yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) orang dan paling banyak 20 (dua puluh) orang. Anggota LKS Bipartit daru unsur pekerja/buruh ditentukan sebagai berikut :

- a) Apabila di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan semua pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka secara otomatis pengurus serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit.
- b) Apabila di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis.
- c) Apabila di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah wakil masing-masing pekerja/buruh yang mewakilinya ditentukan secara demokratis.

4) Mekanisme Kerja Lembaga Kerja Sama Bipartit

Mekanisme Kerja Lembaga Kerja Sama Bipartit, adalah sebagai berikut :

- a) LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu.
- b) Materi pertemuan dapat berasal dari unsur pengusaha, unsure Serikat/buruh atau dari unsur LKS Bipartit.

- c) LKS Bipartit menetapkan dan membahas agenda pertemuan sesuai kebutuhan
 - d) Hubungan kerja LKS Bipartit dengan lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif dan komunikatif.
 - e) Masa kerja keanggotaan LKS bipartit 2 (dua) tahun.
 - f) Pergantian keanggotaan LKS Bipartit sebelum berakhir masa jabatan dapat dilakukan atas usul dari unsur yang diwakili.
 - g) Pergantian keanggotaan LKS Bipartit diberitahukan kepada lembaga instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - h) Biaya yang diperlukan untuk pembentukan dan pelaksanaan kegiatan LKS Bipartit dibebankan kepada pengusaha.
 - i) Kegiatan LKS Bipartit secara berkala setiap 6 (enam) bulan dilaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 5) Akibat Hukum

Sanksi administrasi akan dikenakan kepada perusahaan, apabila perusahaan tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada pasal 106 Undang-undang nomor 13 tahun 2003, hal tersebut seperti

dinyatakan pada pasal 190 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut :

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatut dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

2.2. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1) Perselisihan Hubungan Industrial

Istilah perselisihan hubungan industrial dimaksudkan untuk mengganti istilah perselisihan perburuhan yang digunakan dalam

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pengertian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Darurat No. 16 tahun 1951 semula mencakup juga perselisihan mengenai hubungan kerja yaitu perselisihan antara pekerja perseorangan dengan pengusaha. Namun sejak dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1957, khususnya pasal 1 ayat 1 huruf c , dalam perselisihan perburuhan tidak termasuk lagi perselisihan perseorangan yang berupa perselisihan hak atau hukum dan perselisihan kepentingan antara satu atau beberapa serikat pekerja dengan satu atau beberapa pengusaha atau dengan satu atau beberapa asosiasi pengusaha mengenai hubungan kerja, syarat -syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pada umumnya yang terjadi adalah perselisihan antara pekerja perorangan atau serikat pekerja dengan pengusaha atau dengan asosiasi pengusaha. perselisihan antara sesama serikat pekerja juga mungkin terjadi kalau terdapat lebih dari satu serikat pekerja pada tingkat perusahaan. Secara umum setiap ada ketidaksesuaian atau pertentangan antara majikan dengan pekerja mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau

keadaan perburuhan merupakan perselisihan industrial. Dengan demikian perselisihan industrial dapat terjadi antara buruh dengan majikan, antara sekelompok buruh dengan majikan, antara serikat pekerja dengan majikan atau serikat pengusaha, singkatnya perselisihan industrial dapat terjadi karena perorangan ataupun kolektif.⁸

Jenis perselisihan perburuhan/industrial berdasarkan Undang-Undang No. 22 tahun 1957, dalam pasal 1 ayat (1) huruf (c) maka dalam literatur hukum perburuhan dibedakan menjadi 2 (dua) perselisihan yaitu :

a. Perselisihan hak

Adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian, peraturan perusahaan, KKB atau perundang-undangan, misalnya, seorang majikan tidak bersedia membayar upah.

b. Perselisihan Kepentingan

Adalah perselisihan mengenai perbaikan syarat-syarat hubungan kerja, jika timbul perselisihan kepentingan karena tidak adanya persesuaian paham/perhitungan mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

⁸ Abdul Rahmat Budiono, SH, MH, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 1997, h. 155

Sedangkan perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada pasal 1 ayat (1) (2) (3) (4) (5) dikatakan sebagai berikut :

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- (2) Perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangan-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- (5) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyebab perselisihan hubungan industrial beserta kerawannya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain dari pekerja, pengusaha, aparat pemerintah maupun peraturan perundang-undangan yang dinilai tidak sesuai dengan perkembangan keadaan dan termasuk pengaruh dunia internasional, hal ini membawa perubahan pola hubungan antara pimpinan perusahaan dengan pekerja, Adanya kesenjangan ekonomi dan sosial didalam masyarakat industri, antara upah terendah dengan upah tertinggi perbedaannya terlalu besar. Ada beberapa penyebab perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, antara lain :

- a) Adanya peningkatan kebutuhan pekerja sebagai akibat kemajuan masyarakat pada umumnya dan berakibat pola konsumsi pekerja juga berubah.
- b) Semakin tingginya kesadaran pekerja didalam menuntut hak-hak mereka serta program kesejahteraan yang lain, sehingga pekerja tidak mudah dibohongi, serta kurang lancarnya komunikasi positif antara pekerja dan pengusaha.

- c) Pengaruh internasional yang menyangkut demokratisasi hak asasi manusia dan hak berserikat sering digunakan untuk maksud-maksud politik tertentu.

Disamping itu masih banyak ditemui hak-hak normatif pekerja yang belum diberikan oleh sementara pengusaha, hal ini disebabkan mungkin karena pengusaha tidak memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku atau ada kesenjangan dengan berbagai macam alasan. Program kesejahteraan tenaga kerja oleh sementara pengusaha dianggap sebagai tambahan beban tanpa dilihat kaitannya dengan produktifitas dan ketenangan kerja. Menurut data yang diolah oleh Departemen Tenaga Kerja, pengupahan ternyata menduduki ranking tertinggi sebagai penyebab timbulnya perselisihan didalam hubungan kerja. Pengupahan meliputi hak normatif tenaga kerja sepanjang terkait dengan pelaksanaan upah minimum. Disamping pengupahan juga terkait dengan hal-hal yang sifatnya tidak normatif, misalnya mengenai tuntutan kenaikan upah yang berada diatas tingkat minimum, kedua masalah tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Kenaikan upah diatas upah minimum tidak diatur oleh Pemerintah, karena hal ini sangat bervariasi dan sangat tergantung dari masing-masing perusahaan. Oleh karena itu pemerintah mendorong pengaturan upah diatas upah minimum melalui Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Pengaturan upah diatas upah minimum dalam kaitannya dengan upah minimum perlu berpegang pada prinsip :

- a) Pengaturan upah minimum pada dasarnya merupakan upaya meningkatkan daya beli masyarakat pekerja yang berpenghasilan paling bawah.
- b) Pengaturan upah minimum ditujukan pula untuk memperkecil kesenjangan antara upah paling rendah dan paling tinggi.

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dan mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, seperti dijelaskan sebagai berikut :

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi dalam artian pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-

luasnya bagi tenaga kerja dan melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.;

- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi pekerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.;
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- d) Kepastian dalam bentuk perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja serta bagi kelangsungan perusahaan serta bermaksud pula untuk mencegah timbulnya perselisihan ketenagakerjaan.

Tidak semua hal yang ada didalam hubungan industrial dapat diatur dengan peraturan perundang-undangan, hal ini karena adanya kekhususan perusahaan yang pada umumnya menyangkut berbagai program kesejahteraan bagi pekerja yang bersifat khusus, untuk itu maka perlu adanya pengaturan di tingkat perusahaan, baik dalam bentuk Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Perjanjian Kerja Bersama. Berbagai hal dapat menimbulkan perselisihan hubungan kerja dan penyebab yang dinilai potensial menimbulkan perselisihan besar, pada dasarnya berkisar pada :

- a) Pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus serikat pekerja/serikat buruh;
- b) Pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya tentang upah minimum, kebebasan berserikat dan pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
- c) Perlakuan yang sering dinilai yang kurang manusiawi;
- d) Hal-hal yang terkait dengan pelaksanaan ibadah;
- e) Kurang terjalannya dan terbinannya komunikasi yang positif tentang segala seluk beluk perusahaan antara pekerja dan pengusaha.

2) Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila terjadi penyelesaian hubungan antara pekerja dan pengusaha, maka para pihak bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat dan kalau upaya belum berhasil, maka diproses melalui prosedur peraturan perundang-undangan, Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha seperti yang diatur dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat;
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Undang-Undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentunya merujuk kepada Undang-Undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1951 jo Undang-Undang Nomor. 22 tahun

2) Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila terjadi penyelesaian hubungan antara pekerja dan pengusaha, maka para pihak bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat dan kalau upaya belum berhasil, maka diproses melalui prosedur peraturan perundang-undangan, Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha seperti yang diatur dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat;
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Undang-Undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentunya merujuk kepada Undang-Undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1951 jo Undang-Undang Nomor. 22 tahun

bersama para pihak yang berselisih, apabila perundingan yang diadakan itu menghasilkan persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian, maka persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama/KKB).

Jika perundingan tidak menghasilkan persesuaian paham, maka panitia daerah dapat mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan panitia daerah dapat menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Putusan panitia daerah dapat bersifat anjuran yakni mengajukan para pihak agar menerima penyelesaian menurut ketentuan - ketentuan yang termuat dalam putusan. Apabila panitia daerah menilai bahwa perselisihan tersebut sukar dapat diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka panitia daerah membuat keputusan yang bersifat mengikat. Putusan tersebut itu segera salinannya disampaikan kepada kedua belah pihak dengan surat tercatat atau melalui perantara pegawai kepaniteraan masing-masing selembat. Jika dalam tenggang waktu 14 hari

putusan itu tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada panitia pusat, maka putusan tersebut sudah dapat mulai dilaksanakan. Terhadap putusan panitia daerah yang bersifat mengikat dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulangan kepada panitia pusat.

Panitia pusat selain menerima permintaan untuk pemeriksaan ulangan, atau banding dapat juga menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai perantara atau panitia daerah untuk diselesaikan, bila menurut panitia pusat perselisihan dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Putusan Panitia Pusat memuat :

- (1) Nama serikat Pekerja dan majikan serta kedudukan mereka.
- (2) Ikhtisar dari tuntutan, balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak
- (3) Pertimbangan yang menjadi putusan itu
- (4) Pokok putusan

Berdasarkan pasal 13 UU No. 22 tahun 1957, putusan P4P bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan apabila dalam 14 hari setelah putusan itu diambil. Menteri Tenaga Kerja dapat

membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan Panitia Pusat, jika hal itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara, hal ini seperti yang diatur dalam pasal 17 UU NO. 22 tahun 1957 . dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), jika demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan-kepentingan negara;
- (2) Pembatalan atau penundaan pelaksanaan tersebut dalam ayat (1) diambil setelah Menteri Perburuhan berunding dengan menteri-menteri yang kementeriannya mempunyai wakil dalam panitia pusat.
- (3) Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan suatu putusan panitia pusat, diatur pula akibat-akibat dari pembatalan atau penundaan.
- (4) Dimana perlu keputusan yang mengatur akibat-akibat pembatalan atau penundaan dapat dilaksanakan sebagai putusan panitia pusat.

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam UU

Nomor 22 tahun 1957, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : ⁹

- 1) Untuk perselisihan ada dua lembaga yang berwenang menyelesaikannya, yaitu (1) Peradilan Umum dan (2) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- 2) Untuk perselisihan hak diajukan ke Peradilan Umum dapat diajukan oleh pekerja perseorangan maupun oleh serikat pekerja atau majikan.

⁹ *Ibid.* h. 158

- 3) Untuk perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 - 4) Hanya serikat pekerja atau pengusaha atau serikat pengusaha yang dapat mengajukan perkara perselisihan kepentingan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah. Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 yang selam ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 hanya mengatur perselisihan hubungan hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Hal lainnya yang sangat

mendasar adalah dengan ditetepkannya putusan P4P sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dengan adanya ketentuan ini maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Penyelesaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, meliputi :

1) Penyelesaian melalui Bipartit

Adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

2) Penyelesaian melalui Mediasi

Adalah penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3) Penyelesaian melalui Konsiliasi

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui

musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

4) Penyelesaian melalui Arbitrase

Adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih dan putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

5) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud diatas, maka seperti dinyatakan dalam penjelasan UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial memuat pokok-pokok sebagai berikut :

Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh pihak yang berselisih (bipartit). Dalam hal perundingan oleh para pihak yang

berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase, namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap. Kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk

mengajukan upaya banding ke Pengadilan tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Pengadilan 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/organisasi buruh.

BAB III

PERANAN SERIKAT PEKERJA

BAB III

PERANAN SERIKAT PEKERJA

1. Kebijakan Kebebasan Berserikat

Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pendapat baik secara lisan maupun tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara, oleh sebab itu dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab dan serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Sebagai dasar-dasar kebijaksanaan dari kebebasan berserikat telah diatur pada pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 dikatakan sebagai berikut :

“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”.

Dan diperjelas pada Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, dikatakan :

“ Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat ”.

Pemerintah juga telah mengambil langkah strategis dalam meningkatkan pelaksanaan kebebasan berserikat dengan meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 tanggal 5 Juli tahun 1998, didalam Konvensi ILO nomor 87 tahun 1948 ini telah memuat 4 (empat) ketentuan utama, yakni sebagai berikut :

- (1) Para pekerja berhak mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja atas pilihan sendiri berdasarkan organisasi yang bersangkutan.
- (2) Para pekerja berhak menentukan Anggaran Dasar dan Ketentuan Organisasi, secara bebas memilih wakilnya, serta menyusun kegiatan dan program organisasi.
- (3) Pemerintah tidak boleh mengintervensi dan membatasi hak pekerja, serta membatasi kegiatan dan membubarkan serikat pekerja.
- (4) Serikat Pekerja berhak mendirikan dan menjadi anggota Federasi dan Konfederasi serikat pekerja. Federasi dan Konfederasi tersebut berhak untuk berafiliasi dengan Organisasi Pekerja Internasional.

dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya seperti dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 tentang Hak Berserikat dan Berunding Bersama. Konvensi ini antara lain memuat prinsip-prinsip, antara lain sebagai berikut :

- (1) Pekerja harus mendapat perlindungan terhadap peraturan perundang-undangan dan tindakan yang membatasi hak berserikat, seperti :

- a. Mempekerjakan seseorang dengan syarat tidak boleh menjadi anggota serikat pekerja atau harus melepaskan keanggotaannya dari serikat pekerja.
- b. Diberhentikan dari pekerjaan karena menjadi anggota atau mengikuti kegiatan serikat pekerja.
- (2) Pengusaha atau organisasi pengusaha tidak boleh mengintervensi serikat pekerja dan kegiatannya.
- (3) Pengusaha dan serikat pekerja didorong untuk secara sukarela berunding merumuskan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang memuat ketentuan kondisi kerja, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

Sedangkan Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Kemudian Perlindungan hak berorganisasi bagi para pekerja dan merupakan bentuk implementasi Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 yang diatur secara khusus didalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor : 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dikatakan sebagai berikut :

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 pemutusan hubungan kerja, 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.

Menghalang-halangi pekerja atau buruh membentuk serikat pekerja atau serikat buruh berarti melanggar hak asasi pekerja. Terhadap siapapun yang menghalang-halangi pekerja membentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka dapat dikatakan melakukan tindak pidana yang dikualifikasikan sebagai tindak pidana kejahatan, sehingga kepadanya dikenakan sanksi pidana. Mengenai sanksi pidana bagi yang menghalang-halangi pekerja membentuk serikat pekerja/serikat buruh diatur lebih lanjut dalam Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dikatakan sebagai berikut :

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

2. Pembentukan Serikat Pekerja

Sejak ditandatangani Keputusan Presiden Nomor . 83 tahun 1998 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, maka dunia ketenagakerjaan di Indonesia memasuki era yang demokratis bagi organisasi pekerja dan pekerja. Berdasarkan pengakuan internasional, bentuk organisasi pekerja yang paling

baik adalah organisasi yang dibentuk atas dasar garis industri. Dalam pembentukan organisasi serikat pekerja, hendaknya pertama sekali harus diorientasikan pada kepentingan dan kebutuhan para pekerja dan serikat pekerja hendaknya non – political oriented (politik praktis) kecuali dalam memperjuangkan keberadaan pekerja itu sendiri. Pekerja atau tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan mempunyai hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dinyatakan sebagai berikut :

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.

Kartasapoetra menyebut dengan organisasi buruh ialah “ organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela, yang berbentuk serikat buruh atau gabungan serikat buruh “. ¹⁰

Membentuk dan menjadi anggota serikat merupakan hak para pekerja, hal ini sesuai ketentuan pasal 5 ayat (1) UU Nomor. 21 tahun 2000 sedangkan serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh sesuai ketentuan pasal 5 ayat (2) UU Nomor. 21 tahun 2000. Serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk

¹⁰ Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico, Bandung, 1982, h. 211

harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, hal ini seperti yang dijelaskan pada pasal 11 UU Nomor. 21 tahun 2000, dikatakan sebagai berikut :

- (1) Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (2) Anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat :
 - a. nama dan lambang
 - b. dasar negara, asas, dan tujuan
 - c. tanggal pendirian
 - d. tempat kedudukan
 - e. keanggotaan dan kepengurusan
 - f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan dan
 - g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga

Serikat pekerja/serikat buruh yang telah dibentuk wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat. Pemberitahuan tersebut dengan dilampiri daftar nama anggota pembentuk, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta susunan dan nama pengurus, sesuai dengan ketentuan pasal 13 UU No. 21 tahun 2000.

Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh didasarkan atas sektor usaha atau jenis pekerjaan, hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 10 UU No. 21 tahun 2000 , dikatakan :

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas dapat, dijelaskan sebagai berikut :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk berdasarkan sektor usaha, yaitu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tekstil bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tekstil lainnya atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan jasa perhotelan bergabung dengan serikat pekerja/ serikat buruh bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan jasa perhotelan.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk berdasarkan jenis pekerjaan, yaitu serikat pekerja/serikat buruh tukang las atau serikat pekerja/serikat buruh pengemudi.
- c. Serikat pekerja/serikat buruh bentuk lain adalah suatu serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk tidak berdasarkan satu sektor usaha tertentu atau jenis pekerjaan tertentu, misalnya pekerja/buruh di perusahaan roti pekerja/buruh di perusahaan batik dan pekerja/buruh di perusahaan sepatu atau pekerja/buruh pembantu rumah tangga para pekerja/buruh yang bersangkutan bergabung membentuk satu serikat pekerja/serikat buruh.

3. Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk secara demokratis oleh, dari dan untuk pekerja melalui musyawarah para pekerja di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, ciri-ciri tersebut dapat diartikan sebagai berikut ;

- a. Demokratis, artinya dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan hak-haknya dan melaksanakan kewajibannya dilakukan sesuai dengan sistem demokrasi yang mengakui dan menghargai adanya perbedaan pendapat, tidak memaksakan kehendak serta konsisten dalam putusan yang telah diputuskan bersama.
- b. Bebas, artinya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak-hak dan kewajibannya tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak luar.
- a. Mandiri, artinya keberadaannya tidak dikendalikan oleh pihak manapun melainkan oleh kekuatan sendiri baik dalam mendirikan, menjalankan, maupun mengembangkan organisasi.
- b. Bertanggung jawab, artinya dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak-hak dan kewajiban bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

Serikat pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial maupun sebagai mitra pengusaha untuk memajukan perusahaan. Selain peranannya serikat pekerja mempunyai fungsi untuk melindungi dan mengayomi anggotanya,

menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan para pekerja kepada pengusaha selain juga berfungsi meningkatkan partisipasi pekerja untuk kemajuan perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja dan mendidik anggota untuk memahami hak, kewajiban dan tanggung jawabnya serta sebagai sarana informasi yang efektif dari pengusaha kepada pekerja. Keberadaan serikat pekerja bukan untuk menjadi organisasi yang berseberangan dengan manajemen, bukan pula untuk membentuk suatu kekuatan yang digunakan sebagai alat bargaining pekerja untuk memaksakan kehendaknya, akan tetapi serikat pekerja dibutuhkan dalam suatu sistem industrial untuk mendukung produktivitas perusahaan. Dalam manajemen modern yang lebih menekankan pendekatan hubungan antar manusia, hal ini diakui bahwa hubungan non formal dan semi formal dirasa lebih efektif hasilnya, maka serikat pekerja dapat dimanfaatkan oleh pengusaha sebagai jalur hubungan semi formal. Perlu diketahui hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam sistim Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tidak didasari oleh jiwa permusuhan atau sikap oposisional melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari kedua belah pihak.

Fungsi serikat pekerja sebagaimana diatur didalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dinyatakan sebagai berikut :

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - 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 anggotannya;
 - 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.

Mengingat bahwa agar supaya para pelaku proses produksi mampu memainkan fungsi dan perannya melakukan musyawarah yang dialogis, maka perlu dibangun dan diletakkan posisi kesejajaran, persamaan

dan kesamaan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karenanya, pekerja/organisasi pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha harus secara sadar menyiapkan dirinya bersedia menggeser sikap dan perilaku atasan-bawahan, pengusaha-pekerja, perintah-perintah menjadi konsep **Kemitraan "Tri Dharma"** yaitu merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan keterbukaan dengan terus menerus mawas diri. Hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam sistim Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tidak didasari oleh jiwa permusuhan atau sikap oposisional melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari kedua belah pihak dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing, oleh karena itu memerlukan pula komitmen positif serta rasa solidaritas yang sehat terhadap perusahaan dalam keadaan untung maupun rugi. Pada dasarnya serikat pekerja mempunyai 3 fungsi yang satu sama lain saling terkait dan dukung mendukung antara lain yaitu :

a. Fungsi Pembelaan

Untuk melakukan upaya pembelaan anggota dari perlakuan dan tindakan yang kurang baik dari pimpinan perusahaan, seperti pemutusan hubungan kerja

b. Fungsi Perlindungan

Untuk memberikan perlindungan pada anggota seperti adanya ketidakpastian penghasilan, perlindungan kesehatan, pendidikan dan jaminan serta peningkatan tingkat kesejahteraan dalam arti luas.

c. Fungsi Pembangunan

Untuk peningkatan pertumbuhan perusahaan dan pada gilirannya bersama-sama seluruh sektor usaha menjadikan tumbuhnya pertumbuhan ekonomi sejajar dengan pertumbuhan kesejahteraan masyarakat.

Serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja sebagai mitra pimpinan perusahaan dan pemerintah memiliki fungsi dan peran yang penting dalam menciptakan ketenangan industrial, mendorong kemajuan usaha dan daya saing nasional. Sebagai mitra (teman seperjuangan) pengusaha serikat memiliki peranan sebagai berikut :

- a. Menyalurkan aspirasi saran, pandangan, keluhan atau tuntutan pekerja pada pengusaha.

- b. Membina dan meningkatkan disiplin pekerja serta menyalurkan informasi dan perintah dari pimpinan perusahaan.
- c. Penyampaian saran dari para pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah dari pimpinan perusahaan kepada pekerja akan lebih efektif dengan menseleksi terlebih dahulu tuntutan-tuntutan pekerja yang tidak realistis dan tidak logis serta menyampaikan dengan bahasa yang dapat dimengerti oleh pengusaha.
- d. Menciptakan jalur semi formal dalam hubungan antar manusia antara pengusaha dan pekerja secara efektif dan menghindari masuknya anasir-anasir luar yang dapat mengganggu kelancaran proses produksi dan ketenangan kerja.

Secara garis besar, fungsi dan peranan serikat pekerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Serikat pekerja merupakan sarana kanalisasi untuk menyampaikan hasrat, harapan keluhan, saran dan kritik pekerja terhadap pengusaha, akan tetapi lebih efektif bila para pekerja menyampaikan saran dan harapannya kepada pengusaha melalui

wakil yang mereka pilih sendiri dan percayai akan memperjuangkan kepentingannya.

- b. Dalam sistem manajemen modern sekarang ini sangat pentingnya pendekatan kemanusiaan (human approach) dalam rangka kepemimpinan dan menumbuhkan motivasi kerja bagi pekerja. Juga diakui jalur-jalur semi formal dan jalur non formal merupakan mekanisme yang sangat efektif, lebih dari pada jalur struktural yang hierarkhis. Melalui Serikat Pekerja, harapan petunjuk dan informasi dari perusahaan dapat disampaikan dengan baik kepada para pekerja.
- c. Serikat Pekerja dapat berfungsi sebagai penggalangan motivasi dan semangat kerja serta sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan sosial dan kekeluargaan, seperti olah raga, rekreasi, kunjungan dan lain-lain.
- d. Dengan kehadiran serikat pekerja yang berfungsi dengan baik, bukan saja ketentraman dan keamanan kerja di perusahaan dapat diciptakan, melainkan juga akan menutup pintu bagi anasir luar yang ingin mengganggu perusahaan baik karena ingin mengambil keuntungan pribadi maupun dalam kerangka persaingan.

- e. Dengan kehadiran serikat pekerja, maka pengurusnya merupakan wakil pekerja yang dapat dilibatkan dan berperan dalam penyelesaian masalah dan perselisihan industrial melalui lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan mewakili pekerja dalam pengadilan hubungan industrial. Melalui penyelesaian seperti ini, maka para pekerja tidak perlu memaksakan tuntutan mereka melalui pemogokan, karena hal ini selalu merugikan masyarakat, pengusaha dan pekerja itu sendiri.
- f. Melalui serikat pekerja, kepentingan pekerja dan keluarganya lebih mudah diperjuangkan melalui badan atau lembaga pertimbangan perumus kebijaksanaan dan lembaga legislatif seperti Dewan Penelitian Pengupahan, Dewan Keselamatan Kerja, Dewan Produktivitas, Dewan Latihan Kerja, Lembaga Kerjasama tripartite, Lembaga Legislatif dan lain-lain.

Untuk menjalankan fungsi serikat pekerja seperti itu, serikat pekerja perlu diorganisasi secara professional, keberhasilan ini juga tergantung pada kepemimpinannya, terutama ditingkat unit kerja.

Dengan demikian keberadaan serikat pekerja tidak hanya diperlukan oleh para pekerja tetapi juga diperlukan oleh pengusaha

terutama dalam menghadapi masalah hubungan industrial yang semakin kompleks di era globalisasi dan era reformasi. Serikat pekerja mempunyai peranan penting bagi pengusaha dan pekerja dalam mencapai tujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja serta kemajuan usaha perusahaan. Bagi pekerja merupakan wadah untuk mengembangkan dirinya baik secara individu maupun secara berkelompok dan bagi pengusaha keberadaan serikat pekerja dapat memperlancar interaksi antara pengusaha dan pekerja serta membantu memecahkan masalah – masalah hubungan industrial yang timbul di perusahaan.

BAB IV PENUTUP

BAB IV

P E N U T U P

1. KESIMPULAN

- 1). Bahwa Hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam sistim Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tidak didasari oleh jiwa permusuhan atau sikap oposisional melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari kedua belah pihak. Pelaksanaan Hubungan Industrial mengandung falsafah kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat. Falsafah tersebut yang membedakan hubungan industrial di Indonesia dengan bentuk dan sistem hubungan industrial di negara lain, yang pada umumnya bercirikan adu kekuatan (*bargaining power*) atau liberal yang tidak sesuai dengan budaya bangsa Indonesia. Maka perlu dibangun dan diletakkan posisi kesejajaran, persamaan dan kesamaan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karenanya, pekerja/organisasi pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha harus secara sadar menyiapkan dirinya bersedia

menggeser sikap dan perilaku atasan-bawahan, pengusaha-pekerja, perintah-perintah menjadi konsep **Kemitraan " Tri Dharma "** yaitu merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan keterbukaan dengan terus menerus mawas diri. Kemitraan yang dianut dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dibangun dan dilaksanakan dalam 3 (tiga) kerangka kemitraan yaitu ; Mitra dalam produksi, Mitra dalam keuntungan dan Mitra dalam tanggung jawab.

- 2). Pemerintah telah mengambil langkah strategis dalam memberikan perlindungan dan pelaksanaan kebebasan berserikat dengan meratifikasi Konvensi ILO Nomor. 87 tentang "Freedom of Association and Protection of Right to Organize melalui Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 serta menetapkan Undang-Undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Peranan serikat pekerja sangat diperlukan bukan hanya oleh pekerja akan tetapi juga oleh pengusaha, karena dengan adanya serikat pekerja interaksi hubungan antar pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha dapat lebih cepat sehingga masalah-masalah ketenagakerjaan dapat dipecahkan dengan segera.

2. SARAN

- 1). Hubungan Industrial Pancasila perlu di sosialisasikan untuk menciptakan suasana yang kondusif antara pengusaha dan pekerja dan masing-masing pihak saling menghormati hak dan kewajiban yang sifatnya normatif yang diatur didalam peraturan perundang-undangan.
- 2) Pemahaman tentang pentingnya serikat pekerja bagi pekerja dan pengusaha perlu diadakan sosialisasi yang menyeluruh kepada para pelaku proses produksi dan ketentuan-ketentuan normatif yang berlaku harus dipenuhi oleh para pelaku proses produksi yaitu pekerja dan pengusaha untuk mencegah timbulnya gejolak sosial dalam hubungan industrial.

DAFTAR BACAAN

DAFTAR - BACAAN

Literatur :

- Abdul Rahmat Budiono, SH, MH, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 1997
- DHN CENTER, *Bahan Bacaan Serasehan Pembentukan LKS Bipartit & Akibat Hukum Mogok Ilegal*
- Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Radja Grafindo Persada, 1995,
- Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico Bandung 1982
- Samidi Adi Martono, *Hak-Hak Dan Kewajiban Serikat Pekerja, Semiloka Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Jogjakarta 1998.
- Sinaga Tianggur, *Organisasi Pekerja Ditinjau Dari Kepentingan Pengusaha Dan Pekerja, Semiloka Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Jogjakarta 1998.
- Soetrisno, *Hubungan Industrial Pancasila Realisasi dan Permasalahannya*, Jakarta 1977
- Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda "66", *Hubungan Industrial Pancasila dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta 1977
- Zainal Asikin dan Kawan-kawan, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

Peraturan Perundangan

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang Nomor. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial