

SKRIPSI

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL



Disusun Oleh :

RIO DWI PRIAMBODO

030010700 - U

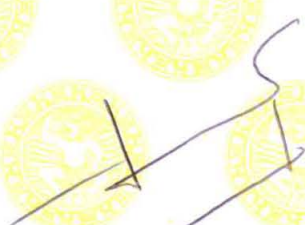
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131 878 388

Penyusun



Rio Dwi Priambodo
NIM. 030010700 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

Pada tanggal : 25 Oktober 2004

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Machsoen Ali, S.H., MS.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Marteen L. Souhoka, S.H., MS.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT sang penentu bagi keberhasilan seorang umat manusia, berkat limpahan rahmat dan karuniaNya penyusunan skripsi dengan judul “ **PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**” akhirnya dapat terselesaikan

Skripsi ini disusun sebagai penulisan akhir program sarjana bidang ilmu hukum yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dari hasil penulisan skripsi ini hikmahnya penting bagi saya adalah bagaimana mencermati dan menelaah suatu hal tanpa harus terlibat secara emosional sehingga objektivitas tersebut terjaga. Satu hal lagi yang penting yang dapat menjadi bahan pemikiran yaitu masih banyak hal dan permasalahan yang belum terjangkau oleh hukum. Hal ini mencerminkan bahwa tidak ada karya manusia yang sempurna, begitu juga dengan saya dan skripsi yang telah saya buat.

Pada kesempatan ini saya sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada Ibu Lanny Ramli, S.H, M Hum. Yang disela – sela kesibukannya selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengertian pada saya dari awal hingga selesainya penulisan skripsi ini, walaupun dalam waktu yang singkat tetapi sangat berarti sekali buat hidup saya. Rasa terima kasih yang sebesar – besarnya saya sampaikan pula kepada :

1. Allah SWT, Rasulullah SAW
2. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya sayangi , terima kasih atas segalanya terutama untuk tidak pernah bosan untuk mendoakan untuk kesuksesan dunia akhirat dan buat dorongan semangatnya pada segala sesuatu yang saya lakukan.

3. Bapak Machsoen Ali ,S.H., MS., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga sekaligus sebagai dosen penguji saya. Terima kasih atas segala nasehat dan masukan – masukan yang Bapak berikan pada saya baik itu dalam perkuliahan dan skripsi saya.
4. Bapak Dr. Marteen Lendert Souhoka, sebagai dosen penguji saya yang telah membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan saya ilmu yang bermanfaat bagi saya maupun orang lain.
6. Ika 'BuNgAkU", terima kasih telah memberikan anugerah yang terindah dalam hidupku, tak pernah ku merasa hawa sehangat ini didalam hidupku, kau beri dan kau bagi semua marah dan candamu, kuharap hanya untukku, tak pernah ku dihinggapai bahagia seperti ini jatuh hati.
7. For my very best friend Yoga (GeNtEr) atas ilmu basketnya walaupun kau sering menipuku, membuat aku jadi cadangan abadi di tim basket, terima kasih atas "POP ICE"nya (koq bayar ya?), trims atas pemberian kostum basketnya yang kekecilan (baik celana / baju sama-sama kecil) dan hinaaan yang kau berikan padaku selama kuliah (tidak ada pujian / sanjungan blas)
8. For my very best friend Deddy "kakak ipar" (kalo' setuju), terima kasih atas makanan dan minumannya yang kau berikan sejak semester awal hingga aku gemuk dan jelek lagi, terima kasih atas acara luar kotanya dan permainan BLACK JACK dan uangnya serta hinaan yang kau berikan selama ini. Dan tak lupa pula buat PoPpY (kaulah pemendam mimpi yang kan menghantuiku seumur hidupku)
9. For my best friend and my first enemy Wildan " GENDUT" , terima kasih atas job-joban yang kau berikan, terima kasih telah mengajak aku nonton bioskop

dengan bojomu dan kadang-kadang dengan “someone” yang lainnya (ati-ati din...) serta makanannya setelah nonton, terima kasih telah memperbaiki mobilku dan tempat cangkruk di istana motor kalo siang hari, serta hinaannya yang pedas padaku. You still my first enemy in my life forever

10. For my best friend Irwan “NDEMO”, terima kasih telah menemaniku (keliling tanpa tujuan dari pagi sampe siang), terima kasih telah memperbaiki sepedaku (walau aku gak bayar tapi rokok gratis), trims atas belajar mobilnya, velg kempyeng, velg racing dan yang lainnya.
11. For my best friend and my hero Yusri “BaTmaN”, “JoHn WeAh”, terima kasih telah memberikan aku suatu pengalaman yang berharga yakni bahwa menolong orang harus diutamakan yang cewek (kalo bisa cantik), terima kasih telah boleh menginap di rumahmu walaupun aku sering ketipu, jangan jadi “JRK” terus, terima kasih atas nasehat dari semua prinsipmu (nasehate parah) dan terima kasih atas segala cacian dan hinaan yang kau berikan selama kuliah.
12. For my best friend Novy “MeSuM”, terima kasih telah meminjami aku komputer, merekam kaset, cd, dan makan gratis dirumahmu, terima kasih boleh numpang di mobilmu kalo luar kota.
13. For my best friend Joko “GoNdOL”, terima kasih telah membuatkan aku es teh, nasi bungkus tiap malam (pelayanannya kurang tapi minta tip terus) dan tempat cangkruk yang enak, terima kasih telah menemani aku jadi tempat berkhayal / kalo lagi gendeng, terima kasih telah menipuku di arena BLACK JACK hingga kalah banyak, terima kasih atas cacian dan hinaannya.
14. For my best friend Nova “P.K.I”, terima kasih atas pengalaman yang kau tunjukan padaku tentang dunia gemerlap, terima kasih sudah boleh maen di kost-

kost'an, terima kasih kau kenalkan aku pada kopoe-kopoe liar. Semoga segala perbuatanmu dapat dipertanggung jawabkan nantinya.

15. Keluarga “ PrAmBaNaN” terutama DiNi AnD PrEMi, terima kasih telah menjadi sumber inspiRasi dalam membuat bumbu yang sedap (he...he...), terima kasih atas traktirannya dan acara luar kotanya, terima kasih atas hinaan dan caciannya selama ini, buat MiThA dan AyYik (aku gak bisa berkata apa-apa?!?!)

16. Dan teman-temanku yang lain, DedDy “BaLuNg”, ElFa (BhAjUl), UcOk, YuLi, GuNtuR, JeNnO (Terima kasih menjuluki aku monyet), SheEtHa (terima kasih telah membuat aku tertawa), Sita kecil dan Bayu (terima kasih telah mentraktirku), Nina and R.W (terima kasih atas skripsinya), teman-teman KKN (Ariyanti, Nurul, Diana, Aris, Yoga, Dini, Bendot, Dito)

NB:Buat teman-temen yang aku sebutin diatas, rasa terima kasihku ini aku buat tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta dalam keadaan sadar yang sesadar-sadarnya, hal ini aku ungkapkan berdasarkan kenyataan dan realita yang terjadi dilapangan (kehidupan sehari-hari).

17. Buat warga kertajaya XIE Ayah, mas Peng,Om Kona,Lek Ju, Pak kin,Mas saiful (KRT),mbak Lik dan Jendral Dario (Pak de), Makasi buat tempat Cangkruk tiap malem dan terima kasih atas permainan “SEVEN”nya, Narimo (terima kasih atas baksonya), Doel (terima kasih atas nasi goyengnya).

18. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini , yang belum saya sebutkan satu persatu,terima kasih.

(Penulis)

Bila Kau ingin menjadi pandai dan cerdas, Jadikanlah diri sendiri sebagai ikan, menjelajahi buku sebagai laut samudera

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO.....	v
DAFTAR ISI	vi

I. BAB I PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang Dan Permasalahan	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	7
4. Tujuan Penulisan	8
5. Metodologi Penelitian	8
a. Pendekatan Masalah.....	8
b. Sumber Bahan Hukum.....	9
c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan	
Bahan hokum.....	10
d. Analisis Bahan Hukum.....	10
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	10

II. BAB II KEDUDUKAN SERIKAT BURUH/SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Pengertian tentang Serikat Pekerja.....	12
2.1 Keterwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	

Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.....	14
2. Pengertian Tentang Perselisihan Hubungan	
Industrial.....	18
2.1. Akibat Perselisihan Perburuhan bagi pekerja	21
2.2. Fungsi Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Sengketa	
Hubungan Industrial.....	22

III. BAB III UPAYA HUKUM SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Konsep Tentang Perlindungan Hukum.....	34
2. Perlindungan Hukum Preventif	36
3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan	
Hubungan Industrial.....	43

IV. BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan	53
2. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang dan rumusan masalah

Setelah reformasi bergulir, perubahan demi perubahan terjadi. Perubahan itu ada yang bersifat sedikit demi sedikit, ada yang serta merta dan tegas. Salah satu bidang yang tidak luput dari perubahan adalah perubahan di bidang hukum.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, merupakan sebuah undang-undang produk orde baru. Undang-undang yang sedianya berlaku bulan oktober 1998 itu, baru akan berlaku bulan oktober 2002, setelah mengalami dua kali penundaan. Penundaan berlakunya undang-undang ini merupakan dampak dari bergulirnya reformasi, tetapi kemudian yang berlaku sekarang adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh juga merupakan bagian dari reformasi perburuhan. Meskipun belum memuaskan semua pihak, undang-undang ini telah melahirkan beberapa paradigma baru, khususnya mengenai peran serikat pekerja/serikat buruh dalam penyelesaian sengketa perburuhan. Paradigma baru ini mendobrak paradigma lama tentang peran serikat pekerja/serikat buruh dalam sengketa perburuhan.

Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 3 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

bentuk lain (Pasal 1 angka 6). Disini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan diluar hubungan kerja.

Secara khusus Ridwan Halim memberikan pengertian buruh/pegawai adalah¹ :

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan
2. imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lainnya.

Perihal pengertian majikan atau pengusaha terkadang juga dapat membingungkan sebagian masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, bahwa :

Majikan ialah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian pengusaha dijabarkan :

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

¹ Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990

3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Terbentuknya SPSI mempunyai sejarah yang panjang. SPSI berawal dari terbentuknya Barisan Buruh Indonesia (BBI) pada tanggal 19 september 1945, dengan tujuan ikut serta mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia. Namun dalam perkembangan Barisan Buruh Indonesia ini, mengalami perpecahan karena adanya beda visi atau beda pendapat antara para anggotanya dan adanya pengaruh dari gerakan politik pada waktu itu. Setelah mengalami perkembangan terus menerus, maka muncullah Deklarasi ini merupakan awal dari terbentuknya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang sebelumnya bernama Federasi Buruh Indonesia. Pada perkembangan berikutnya SPSI banyak dikritik, karena dituduh sering dijadikan alat oleh pengusaha untuk menekan buruh.

Akhirnya lahirlah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh. Didalam undang-undang ini ditegaskan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh didirikan secara bebas, mandiri, terbuka, demokrasi dan bertanggung jawab.

Di masa lalu khususnya di mana orde baru berkuasa, peran serikat pekerja atau serikat buruh dalam sengketa perburuhan sangat tidak sesuai dengan ketentuan normatifnya. Secara normative serikat pekerja atau serikat buruh harus memperjuangkan kepentingan buruh, terutama jika berhadapan dengan majikan atau pengusaha.

Sejalan dengan dibentuknya Serikat Pekerja di perusahaan bertujuan menjadikan sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi pekerja agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi suatu permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan di mana mereka bekerja.

Dengan pengertian kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan adalah merupakan patner terhadap pengusaha di dalam membuat kesepakatan kerja bersama (KKB) yang memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja².

Serikat Pekerja akan menjadi andalan bagi pekerja dalam mewakili kepentingan bersama dan dapat mendorong akan timbulnya Bipartite, serta Tripartite, disamping pekerja harus dapat dijadikan sarana dialog sebagai wakil dari pekerja untuk menyelesaikan segala permasalahan atau keluhan-keluhan yang datanganya dari anggota.

Kenyataannya serikat pekerja/serikat buruh justru sering menjadi alat atau sarana bagi majikan/pengusaha untuk menekan pekerja/buruh. Keadaan ini secara sistematis, memang sengaja diciptakan oleh orde baru dalam rangka untuk menopang pertumbuhan ekonomi dan menciptakan sumber daya manusia yang murah dan untuk menarik investor asing. Akibatnya, tujuan kelahiran serikat pekerja tidak sesuai dengan harapan (tidak tercapai). Padahal secara individual

² Widodo, Hartono, dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Cet. II, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992.

sangat sulit memperjuangkan hak dan kepentingan buruh, sebab saluran-saluran penyelesaian sengketa dapat dikatakan buntu.

Lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh diharapkan membawa perubahan yang bermanfaat bagi pembelaan hak-hak serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana tercantum dalam pasal 4 ayat 1 undang-undang ini. Pasal 4 ayat 1 menegaskan bahwa:

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

Di samping tujuan seperti itu serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab. Selain itu dalam konsideran undang-undang ini kemerdekaan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pikiran baik secara lisan/tulisan, memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan serta mempunyai kedudukan yang sama di dalam hukum, merupakan hak setiap warga.

Untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja berhak untuk membentuk dan mengembangkan serikat pekerja yang bebas, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Akhirnya ditegaskan bahwa serikat pekerja merupakan sarana untuk melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya serta mewujudkan hubungan antara pekerja dan majikan yang dinamis, dan berkeadilan.

Dilihat dari ketiga indikator itu dari segi konsideran, sifat, dan tujuannya dapat dikatakan bahwa memang ada perubahan paradigma mendasar, khususnya mengenai peran serikat pekerja dalam penyelesaian sengketa perburuhan. Secara sederhana dapat dikatakan peran serikat pekerja belum cukup signifikan dengan kebutuhan tuntutan kepada pengusahanya yang semakin kompleks baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

Sudah seharusnya undang-undang yang lahir di era reformasi mengakomodasi tuntutan-tuntutan. Meskipun demikian untuk memahami makna peran serikat pekerja dalam penyelesaian sengketa perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, perlu diadakan penelitian normative yang sistematis.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. bagaimana fungsi serikat pekerja/serikat buruh dalam hubungan industrial?
2. bagaimana upaya hukum serikat pekerja/serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi adalah PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL. Judul tersebut memiliki pengertian yang mendalam dan disesuaikan dengan tema dan misi dari penulisan skripsi ini.

Istilah serikat pekerja dapat kita lihat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-undang ketenagakerjaan), Pasal 1 angka 17 yang berbunyi :

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan 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.

Sedangkan dalam Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, arti dari serikat pekerja itu sendiri terdapat pada Pasal 1 angka 1 yaitu:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja/buruh baik diperusahaan 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. Alasan pemilihan judul

Judul PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL dipilih karena beberapa hal yaitu:

1. masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan keberadaan serikat pekerja di perusahaan.
2. Kurang dilibatkannya serikat pekerja dalam proses hubungan industrial.
3. Kurangnya sumber daya manusia dalam serikat pekerja di perusahaan yang mampu ikut serta dalam penyelesaian hubungan industrial.
4. Memahami dan mengukur tingkat kesejahteraan pekerja atau buruh.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi merupakan syarat wajib yang harus ditempuh guna meraih gelar sarjana hukum pada jenjang strata satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas maka penulisan ini bertujuan :

1. Untuk menganalisa dan memahami peran serikat pekerja atau serikat buruh dalam hubungan industrial.
2. Memahami dan mengukur tingkat kesejahteraan pekerja atau buruh.

5. Metode penelitian

Metode yang di pakai dalam penulisan skripsi ini secara keseluruhan sebagai berikut:

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini digunakan pendekatan masalah yuridis normatif. Pendekatan masalah yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan dari aspek yuridis yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku sampai saat ini. Penulisan ini mengkaji peran serikat pekerja dalam hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000

b. Sumber Bahan Hukum

Bahan utama yang dikaji dalam penulisan skripsi ini adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah serikat pekerja /serikat

buruh dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Keseluruhan bahan hukum dari penulisan ini.

a) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang meliputi:

1. Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang No 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta.
4. Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.

b) Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer, dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan-bahan hukum primer, adalah:

1. penjelasan perundang-undangan dari bahan hukum primer.
2. pendapat para akademis dan praktisi.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengelolaan bahan hukum

Dari bahan-bahan hukum yang diperoleh tadi maka untuk data yang berasal dari literatur, atau berbentuk pustaka, maka bahan-bahan hukum tersebut dibaca dan dianalisa secara seksama guna memperoleh intisari dari bahan bacaan tersebut.

d. Analisis bahan hukum

Mengingat dalam penyusunan skripsi ini digunakan metode pendekatan yuridis normatif, maka proses analisa bahan hukum dilakukan dengan cara membandingkan antara teori yang berupa peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta ketentuan-ketentuan lainnya dengan realita atau kenyataan yang ada di masyarakat.

Sehingga dengan kata lain, setelah memperoleh bahan hukum (dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan) kemudian dipelajari, direvisi dan dikembangkan kemudian dikaitkan atau dihubungkan dengan kenyataan yang terjadi di masyarakat.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi ini agar memenuhi syarat sebagai suatu karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan maka disusun berdasarkan sistematika yang terdiri dari empat bab, dengan uraian sebagai berikut:

Bab pertama membahas tentang latar belakang masalah tentang permasalahan serikat pekerja. Bab ini akan berisi rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi penulisan, dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab kedua membahas tentang kedudukan hukum serikat pekerja berdasarkan Undang-undang No 21 Tahun 2000

Bab ketiga membahas tentang upaya hukum serikat pekerja dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

Bab keempat, bab ini akan memuat tentang kesimpulan dari uraian terdahulu dan pembahasan dari bab-bab terdahulu yang telah menjawab rumusan permasalahan dari penulis akan ditarik suatu kesimpulan dan saran. Dari sistematika skripsi ini akan diperoleh gambaran yang jelas sesuai dengan pokok permasalahan yang dibahas.

BAB II

**KEDUDUKAN SERIKAT
BURUH/SERIKAT PEKERJA
DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

BAB II

KEDUDUKAN HUKUM SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Pengertian Tentang Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang terdiri dari individu-individu yang berkumpul dan berserikat, untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya. Dari berbagai macam definisi tentang organisasi, dapat diperoleh kesimpulan bahwa pendefinisian organisasi dapat dikelompokkan menjadi 3 macam pendapat yaitu³ :

1. Bahwa organisasi adalah kumpulan orang
2. Bahwa organisasi adalah proses pembagian kerja
3. Bahwa organisasi adalah sistem kerja sama, sistem hubungan, atau sistem sosial

Sesungguhnya, organisasi bukan hanya kumpulan orang atau pembagian kerja atau sistem kerjasama, tetapi meliputi kombinasi antara ketiganya. Untuk pedoman sederhana, suatu organisasi diartikan sebagai sistem yang saling mempengaruhi antara orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian organisasi pekerja atau organisasi buruh adalah sistem yang saling mempengaruhi antara pekerja dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara didalam Pasal 1 angka (1) Undang-

³ Sutanto, Dasar-dasar Organisasi, Gajah Mada University Press : Yogyakarta, 1998, hal 21-34

Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
menyebutkan :

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus serikat pekerja amat berat, tetapi mulia. Oleh sebab itu mereka diberikan jaminan seperti yang diatur pada Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat Pekerja dalam menjalankan tugasnya mempunyai hak dan kewajiban dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Dimana hak tersebut adalah :

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
2. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
3. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.
6. Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan pekerja/serikat buruh internasional atau organisasi internasional lainnya.

Disamping mempunyai hak, Serikat pekerja juga mempunyai kewajiban dalam menjalankan tugasnya, yaitu :

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART).

Khusus mengenai pelaksanaan hak pekerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 25 ayat 2 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000).

1.1 Keterwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Kelembagaan Hubungan Industrial

Bertambahnya organisasi serikat pekerja disamping berdampak positif pada perubahan konfigurasi sistem ketenagakerjaan, juga menimbulkan persoalan terhadap keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial. Tidak jarang masalah ini memicu konflik antar serikat pekerja. Untuk itu pemerintah (dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) menerbitkan Keputusan Menakertrans Nomor KEP-201/ MEN/2001 tentang keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial. Secara hierarkis keputusan tersebut merupakan penjabaran dari Pasal 25 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa kelembagaan hubungan industrial yang perlu diisi wakil-wakil, baik dari unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, maupun pemerintah. Kelembagaan dimaksud antara lain :

- a. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit);
- b. Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit);
- c. Dewan Ketenagakerjaan;
- d. Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- e. Dewan Pengupahan;
- f. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (sebelumnya disebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan P4);
- g. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
- h. Tim Deteksi Dini;
- i. Tim Perunding/Perumus Perjanjian Kerja Bersama (PKB); dan lain-lain

Dalam perkembangannya, hubungan perburuhan itu bukanlah semata-mata pihak buruh dan pihak majikan saja melainkan juga terkait didalamnya organisasi-organisasi buruh dan majikan serta lembaga-lembaga yang sah. Adapun maksud pembentukan perserikatan pekerja itu, adalah untuk memberikan perlindungan dan memperjuangkan kepentingan pekerja dan merupakan kekuatan sosial, yang mempunyai fungsi sosial dan ekonomi. Akan tetapi dalam praktek

masih saja ada pengusaha/majikan yang mempersulit pembentukan serikat pekerja.⁴

Kehadiran serikat pekerja di perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara pengusaha dan buruh dalam rangka meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

Sejalan dengan dibentuknya serikat pekerja diperusahaan bertujuan untuk menjadikan sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi-aspirasi para buruh agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi suatu permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja.

Tumbuhnya serikat pekerja ternyata berdampak positif terhadap pola dan sistem ketenagakerjaan di Tanah Air, disamping juga dampak negatif tidak dapat dihindari. Dampak positif itu, antara lain semakin tingginya tingkat kesadaran pekerja terhadap pentingnya berorganisasi, tumbuhnya persaingan antar serikat pekerja dalam solidaritas pekerja dalam setiap memperjuangkan perbaikan nasib.

Keberadaan serikat pekerja dalam praktek ternyata menjadi problema tersendiri bagi masyarakat industri. Apalagi bagi perusahaan yang belum siap menerima kehadiran multi serikat pekerja. Untuk itu dalam menyikapi serikat pekerja hendaknya selalu koordinatif dan akomodatif. Menghindarkan sikap skeptis dan konfrontasi terhadap serikat pekerja, karena hal ini justru memicu

⁴ Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, h.31.

persoalan-persoalan baru yang lebih rumit di kemudian hari. Memang kehadiran serikat pekerja dapat memunculkan dualisme kepemimpinan dalam suatu perusahaan, namun dualisme kepemimpinan ini hendaknya tetap dalam koridor positif dan terpadu dalam memimpin dan membina pekerja.

Yang perlu disadari bersama bahwa keberadaan serikat pekerja dalam suatu perusahaan, di samping mereka sebagai bawahan majikan (pengusaha) juga sebagai anggota serikat pekerja. Oleh sebab itu, para pengurus serikat pekerja harus benar-benar memahami posisi tersebut, jadi jangan sampai pengurus serikat pekerja (SP) tidak dapat menjaga keseimbangan dalam menciptakan ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.

Disinilah pentingnya anggota serikat pekerja selektif dalam memilih calon pengurus. Jangan hanya tertarik pada tipe calon pengurus yang hanya pandai bicara dan berani “menghadapi” pengusaha. Calon pengurus serikat pekerja hendaknya di pilih dari anggota yang memiliki kualitas prima, seperti jiwa kepemimpinan, mampu berkomunikasi dan berwawasan cukup, serta jujur dan dapat dipercaya. Dengan kriteria pengurus demikian diharapkan mampu membawa organisasi (serikat pekerja) dengan baik.

Pengelolaan organisasi dilakukan dengan program kerja yang jelas dan terarah untuk melindungi, memperjuangkan, dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya, dengan memperhatikan keseimbangan semua aspek dalam hubungan industrial secara arif dan bijaksana. Dipihak lain pengurus serikat pekerja yang demikian akan mampu berperan dan melakukan kontrol manakala terjadi penyimpangan atau pelanggaran oleh pengusaha terhadap ketentuan

ketenagakerjaan. Ia akan selalu mengingatkan atau memberikan saran kepada pengusaha, karena merasa sebagai mitra dalam memimpin sekian banyak pekerja yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Pengertian Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, dilingkungan rumah tangga, di pasar, di terminal, di lingkungan kerja dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri-sendiri ⁵. Langkah strategis adalah bagaimana seseorang manage perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial(dahulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

Terjadinya perselisihan diantara manusia adalah merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting bagi kita adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Dalam bidang perburuhan

⁵ Askin, Zainal, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas.

Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan.

Menurut G. Kartasapoetra⁶ yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah :

- a. Pengupahan.
- b. Jaminan sosial.
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian.
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban.
- e. Adanya masalah pribadi.

Yang dimaksud dengan Perselisihan Perburuhan (Pasal 1 Ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) :

Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh

⁶ G. Kartasapoetra, "Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila", Bina Aksara Jakarta, 1986, h. 246-247

berhubung dengan 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 Tentang Ketenagakerjaan :

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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1(satu) perusahaan.

Berdasarkan literatur Hukum Ketenagakerjaan perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi 2(dua) macam yaitu :

1. Perselisihan Hak (*rechtsgeschillen*), ialah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan.

Contoh :

- Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar tunjangan Hari Raya Keagamaan, tidak memberikan jaminan sosial.
 - Pekerja/buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian atau Perjanjian Kerja Bersama(PKB).
2. Perselisihan Kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Contoh :

- **Pekerja meminta fasilitas istirahat yang memadai**
- **Pekerja menuntut kenaikan tunjangan makan**
- **Pekerja menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lain-lain.**

Sedangkan berdasarkan sifat perselisihan perburuhan di bagi menjadi 2(dua) macam, yaitu ⁷ :

1. **Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.**
2. **Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha/majikan.**

2.1 Akibat Perselisihan Perburuhan bagi Pekerja

Apabila pekerja telah terikat dalam perjanjian kerja, maka yang terpenting baginya adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dimengerti, karena dengan putusnya hubungan kerja akan membawa pengaruh psikologis, ekonomi, dan finansial bagi pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dengan hilangnya mata pencaharian maka pekerja dan keluarganya tersebut akan menjadi beban pemerintah dalam menanggulangi pengangguran.

⁷ Widodo, Hartono, dan Judiantoro, *Op.cit.*, h. 25-26

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak merugikan pekerja diantaranya :

- a. Pekerja kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya sendiri beserta keluarganya.
- b. Dalam hal mencari pekerjaan lagi ia harus banyak mengeluarkan energi, biaya yang semakin memberatkan.
- c. Kesulitan akan biaya hidup baginya dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan pengganti.

2.2 Fungsi serikat pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial

Prestasi seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi tergantung pada potensi pribadi, kecakapan teknik, dan pengalaman manajerialnya, serta bagaimana ia merencanakan peranan yang dilakukan dalam organisasi itu ⁸ . Didalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, mengenai peran serikat pekerja/serikat buruh ini dituangkan dalam Pasal 4 Ayat (2), yaitu mengenai fungsi serikat pekerja/serikat buruh :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁸ Udai Pareek, Mendayagunakan Peran-peran Keorganisasian, Jakarta : PT. Pustaka Burman Presindo, 1985, hal 35

- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sementara itu, untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja, diantaranya berfungsi sebagai pihak-pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian sengketa perburuhan.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut maka Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 23 dan 25 mengatur sebagai berikut :

Pasal 23 :

Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya.

Pasal 25 Ayat (1) :

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam Pasal 25 Ayat (1) huruf (b) ditegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, berhak mewakili pekerja dalam menyelesaikan sengketa industrial. Peran ini berkaitan dengan kewajiban serikat pekerja, untuk melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya (Pasal 27 Ayat a). Untuk menjamin terlaksananya fungsi ini, serikat pekerja harus memiliki kebebasan, keterbukaan, kemandirian, demokrasi dan tanggung jawab.

Hal ini dapat dilihat pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh, sifat-sifat tersebut mutlak, terutama kemandirian atau independensi, agar peran yang dilaksanakan “memberatkan” ; misalnya “serikat pekerja hanya dapat dicatat di departemen/dinas tenaga kerja setempat apabila mempunyai anggota 50 orang di satu perusahaan”. Kalimat ini akan membatasi kebebasan berserikat karena ketika ada serikat pekerja yang kurang dari 50 orang anggotanya menurut Pasal 25 Ayat (1) huruf b tidak dapat mewakili anggotanya untuk menyelesaikan sengketa. Ini kelemahan dari undang-undang yang tidak mengatur teknis administratif di dalam pasal sekaligus.

Secara teoritis ada 3 (tiga) kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ⁹, yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada

⁹ Budiono, Abdul Rachmad, Hukum Perburuhan di Indonesia, Cet. 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 161

juru/dewan pemisah, dan menyerahkan kepada Pegawai Perburuhan untuk diperantarai.

Menurut Abdul Khakim ¹⁰, penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 4(empat) kemungkinan, yaitu ketiga kemungkinan tersebut diatas dan kemungkinan melalui Pengadilan. Berdasarkan sistem hukum yang berlaku pengadilan juga memiliki kewenangan untuk mengadili menyelesaikan masalah Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), khususnya dalam perselisihan hak (*conflict of right*).

Yang dimaksud juru/dewan pemisah adalah arbiter, yaitu pihak-pihak lain yang berdasarkan pihak-pihak yang berselisih ditunjuk untuk membantu penyelesaian perselisihan. Sedangkan yang dimaksud Pegawai Perburuhan adalah pegawai perantara, yaitu pegawai Disnaker atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memiliki wewenang untuk memberikan pemerataan dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Fungsi antara juru/dewan pemisah dengan Pegawai Perantara dapat dikatakan sama ¹¹, yaitu sama-sama menjadi perantara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perbedaannya terletak pada sifat penyerahan perkaranya. Jika penyerahan pemerataan kepada juru/dewan pemisah bersifat sukarela (*voluntary arbitration*), dan jika kepada Pegawai Perantara bersifat wajib (*compulsory arbitration*)

¹⁰ Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, h. 92

¹¹ Budiono, Abdul Rachmad, Loc.cit.

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah :

1. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
2. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur dalam undang-undang (Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Menurut Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994 penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditempuh dalam 4 (empat) tahap, yaitu :

1. Tingkat Perusahaan (Bipartit)
2. Tingkat Pemerataan, melalui arbitrase atau mediasi
3. tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah; dan
4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), bentuk putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) adalah bersifat :

1. Anjuran, yaitu suatu putusan yang ditetapkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan prinsip *win-win solution* (tidak ada yang menang atau kalah). Filosofinya karena masih terbuka kemungkinan

bagi pihak-pihak yang berselisih untuk melanjutkan atau meneruskan hubungan kerjanya.

2. Mengikat, yaitu suatu putusan yang ditetapkan dalam sidang P4D dengan berdasarkan bukti dan fakta yang ada.

Adapun ketentuannya :

- a. Ditempuh oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), bila tidak mungkin diselesaikan melalui pemerataan.
- b. Dapat dimintakan pemeriksaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dalam jangka waktu 14 hari
- c. Jika tidak ada pemeriksaan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, maka putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dapat langsung dimintakan *fiat executie* (putusan untuk menjalankan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) kepada Pengadilan Negeri setempat. Selanjutnya, berdasarkan *fiat executie* pihak-pihak dapat mengajukan *executie* yang dapat dilaksanakan menurut aturan perdata biasa.

Berdasarkan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 bahwa kekuatan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pasti dan mengikat (*inkracht*). Namun dalam rangka memelihara ketertiban umum dan melindungi kepentingan-kepentingan negara, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957).

Pasal-pasal yang mendukung peran Serikat Pekerja dalam perselisihan perburuhan adalah Pasal 26, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 35 Undang-Undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal 26 Undang-Undang No.21 tahun 2000 mengatur tentang kemungkinan afiliasi atau bekerja sama antara Serikat Pekerja dengan Serikat Buruh Internasional dan atau Organisasi Internasional. Pasal 28 Undang-Undang No. 21 tahun 2000 mengatur mengenai larangan untuk menghalang-halangi atau memaksa 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. Pasal tersebut menegaskan cara-cara tersebut yaitu :

- 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 buruh.

Sementara Pasal 29 Undang-Undang No.21 tahun 2000, mengatur tentang keharusan bagi pengusaha untuk memberikan kesempatan kepada pengurus dan atau anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menjalankan kegiatan Serikat Pekerja dalam jam kerja yang telah disepakati. Pada pasal 35 Undang-Undang No.21 tahun 2000, mengatur tentang cara penyelesaian perselisihan perburuhan. Pasal 36 Undang-Undang No.21 tahun 2000 mengatur tentang mekanisme lain, jika cara musyawarah tidak menghasilkan penyelesaian perselisihan perburuhan,

maka dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pasal-pasal tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu kegiatan industrial itu peran serikat pekerja sangat dominan dan relevan keberadaannya, sebab tidak semua buruh mampu menyelesaikan perselisihan perburuhan, karena memang kapasitas mereka lemah dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya. Maka sebaliknya peran-peran tersebut seharusnya dibarengi dengan kemauan pada perusahaan untuk saling mengerti dan membutuhkan, bila hal ini tidak disadari, fungsi atau peran serikat pekerja tersebut tidak ada artinya, karena pada dasarnya hubungan pekerja dengan majikan dalam proses industrial harus berkeadilan bukan hanya harmonis aja.

Jadi peran dan tugas pokok dari Serikat Pekerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai wadah penyalur aspirasi para anggotanya dalam setiap masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai buruh pada perusahaan tempat ia bekerja.
2. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan para anggotanya dalam rangka meningkatkan taraf perekonomian.
3. Meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggotanya yaitu buruh terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.
4. Meningkatkan aspirasi dan tanggung jawab para anggotanya dalam pelaksanaan hubungan perburuhan di antara buruh dengan majikan/pengusaha dalam suatu perusahaan.

Maka berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, bahwa Serikat Pekerja bukan hanya sebagai penyalur aspirasi buruh dengan hak-haknya, seperti hak untuk berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat segala masalah yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk berunding dan hak perlindungan lainnya tetapi juga berkewajiban membawa buruh untuk ikut berperan serta di dalam mengisi pembangunan nasional.

BAB III

UPAYA HUKUM SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

BAB III

UPAYA HUKUM SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Konsep tentang Perlindungan Hukum

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya tentang pengertian perlindungan hukum maka jelas bahwa hal tersebut terkait dengan kekuasaan. Kekuasaan yang senantiasa dihadapi oleh anggota masyarakat dan lebih khusus kepada tenaga kerja adalah kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah, bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Begitu pula dengan prinsip perlindungan bagi yang lemah ekonominya terhadap yang kuat ekonominya (pengusaha).

Permasalahan perlindungan hukum di sini dapat dikatakan rumit, karena yang kuat ekonominya (pengusaha) dalam banyak hal bisa memanfaatkan potensi dan kekuasaan yang ada padanya untuk tujuan usahanya, sehingga kadang-kadang lupa bahwa potensi sumber daya manusia yang berupaya untuk mengembangkan usahanya demi tujuan tersebut adalah “manusia” yang mempunyai hak-hak, harkat dan martabat yang perlu dilindungi.

Oleh karena itu, ada dua hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan permasalahan pokok di atas, yaitu :

1. Peraturan perundang-undangan harus secara tegas memberikan petunjuk tentang hak-hak dan kewajiban dari pihak pekerja maupun majikan.

2. Aparat penegak hukum harus bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugasnya tanpa pandang bulu, dengan tujuan utama menegakkan hukum dan keadilan¹².

Sehubungan dengan itu, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya perlindungan tenaga kerja ternyata fungsi dan peran pemerintah sangat dominan, karena untuk menegakkan hukum, kekuasaan memainkan peran yang sangat penting dan menentukan. Kekuasaan itu ada pada aparat penegak hukum (pemerintah) yang mempunyai wibawa kepada seluruh lapisan masyarakat termasuk pekerja dan majikan.

Kehadiran pemerintah disini akan berdampak positif untuk melindungi semua pihak, sekaligus bisa mengamankan kebijaksanaan pemerintah. Tindakan pemerintah dalam upaya perlindungan hukum dapat dilihat dari usaha-usaha sebagai berikut :

- a. Membentuk peraturan perundang-undangan yang dapat menampung aspirasi atau kepentingan semua pihak.
- b. Menyelesaikan setiap konflik atau kasus yang terjadi secara musyawarah, sehingga memuaskan semua pihak dengan mempersiapkan apratnya yang handal.
- c. Menegakkan peraturan perundang-undangan di dalam praktik sampai pada proses pengadilan dan menghasilkan keputusan yang adil.

¹²R. Indiarsono, MJ Saptonno, Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya, 1996.

2. Perlindungan Hukum Preventif

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur yang sangat penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakkan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakkan hukum di tempuh dalam dua (2) cara, yaitu preventif dan refresif. Pada dasarnya kedua cara tersebut sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan refresif dengan maksud masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya¹³.

Ruang lingkup pengawasan Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 meliputi :

¹³ Abdul Khakim, op.cit., h. 123

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Ketiga tugas tersebut dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan menunjuk Pegawai Pengawas, yang memiliki kewajiban dan wewenang dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik (Pasal 2, Pasal 3, dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948).

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya Pegawai Pengawas berhak dan wajib melakukan :

1. Memasuki semua tempat di mana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.

2. jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, Pegawai Pengawas berhak meminta bantuan Polri.
3. Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja/buruh mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
4. Menanyai pekerja/buruh tanpa dihadiri oleh pihak ketiga.
5. Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
6. Wajib merahasiakan segala keterangan yang di dapat dari pemeriksaan tersebut.
7. Wajib mengusut pelanggaran.

Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa Pegawai Pengawas wajib :

1. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
2. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Fungsi pengawasan ketenagakerjaan menurut Manulang adalah sebagai berikut¹⁴:

1. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Memberikan penerangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Manulang, Sendjun H., Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. II, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995, h. 125

3. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hambatan yang seringkali terjadi dalam menjalankan tugas dari Pegawai Pengawas adalah keterbatasan jumlah pegawai perburuhan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Banyak kekurangan yang dihadapi oleh para petugas (dalam hal ini jumlah petugas), sehingga menyulitkan pemantauan apabila ada laporan atau pengaduan dari pekerja mengenai adanya penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak-pihak pengusaha.

Sedangkan sangat diharapkan agar pengawasan dalam hubungan perburuhan ini, dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, yaitu para petugas pengawas perburuhan turun untuk melakukan pendekatan-pendekatan kepada masyarakat, dan untuk maksud ini, maka perlu :

- a. Kehadiran pegawai atau petugas pengawas perburuhan ditempatkan-tempat kerja secara terencana dan teratur.
- b. Peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai atau petugas pengawasan perburuhan yang sesuai dengan tuntutan pembangunan.
- c. Upaya agar para pekerja dapat meningkatkan peran sertanya atau berpartisipasi dalam pemberian laporan permasalahan ketenagakerjaan kepada pegawai atau petugas pengawasan perburuhan.

Dalam hubungan perburuhan, adanya pegawai-pegawai atau petugas pengawas perburuhan yang secara tertib dan teratur mendekatkan diri baik dengan

pihak pengusaha maupun para pekerja, bukan untuk menakut-nakuti mereka, melainkan untuk menegakkan keadilan dalam pelaksanaan kewajiban-kewajiban masing-masing, sehingga baik pengusaha maupun pekerja sudah seharusnya membantu mereka dengan memberikan keterangan-keterangan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan¹⁵.

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi¹⁶:

1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan

Sasaran kegiatan ini agar tercapai peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga timbul persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proposional dan bertanggung jawab.

2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan

- a. Upaya pembinaan (*preventive educative*), yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketentuan ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi dan lain-lain.
- b. Tindakan refresif nonyustisial, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Disamping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.
- c. Tindakan refresif yustisial, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh bila Pegawai Pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi

¹⁵ G.Kartasapoetra, op.cit., h. 232

¹⁶ Abdul Khakim, op.cit., h. 125-126

pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian, Pegawai Pengawas sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengembangan pengawasan ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti LKS Bipartit di setiap perusahaan. Dalam hal ini peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangatlah strategis dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor. Di samping pula tumbuhnya LSM-LSM kiranya dapat didorong untuk melakukan kontrol secara tidak langsung. Mereka dapat mengkritisi setiap peristiwa pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan yang merugikan pekerja/buruh atau masyarakat.

Program pelatihan juga perlu ditingkatkan, dengan sasaran terciptanya pemahaman dan kesadaran hukum bagi semua pelaku hubungan industrial. Dengan kesadaran hukum berarti mereka tahu, kemudian mau dan mampu melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara benar dan konsekuen.

Sehubungan dengan kewenangan bidang ketenagakerjaan dalam otonomi daerah sedemikian luas maka daerah dapat meningkatkan lagi kuantitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini sangat diharapkan sesuai dengan tujuan otonomi daerah, yaitu pemberdayaan daerah untuk peningkatan kesejahteraan rakyat secara menyeluruh.

Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan ialah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Nomor 4-18.PWA.07.03/1983 bahwa kedudukan Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Status hukum pegawai pengawas ketenagakerjaan diperkuat lagi pada Pasal 182 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam kapasitas ini Pegawai Pengawas dapat menerima pengaduan dari pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Selanjutnya memproses pengaduan tersebut sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku, dengan melimpahkan perkara kepada kejaksan setempat untuk disidangkan di Pengadilan.

Adapun wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan (Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) ialah :

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan atau/dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
7. Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui beberapa jalur, yaitu :

1. Penyelesaian secara damai / sukarela

Didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 136 ayat (1) menyatakan :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”.

Juga dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 Pasal 2 ayat (1) menyatakan :

“Bilamana terjadi perselisihan perburuhan maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan jalan perundingan”.

Apabila perselisihan perburuhan itu tidak dapat diselesaikan sendiri secara damai oleh kedua belah pihak, maka dapat dimintakan bantuan perantaraan untuk mendamaikan melalui pegawai perantara.

Dengan keterlibatan pegawai perantara (yang ditunjuk oleh departemen teknis c.q. Depnaker) diharapkan para pihak yang berselisih akan dapat mencapai titik temu dan kesepakatan. Keputusan-keputusan yang disepakati melalui jasa perantaraan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan (Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (3) Undang-Undang No. 22/1957)

Namun demikian apabila berdasarkan hasil penyelidikan dan perundingan diantara para pihak yang berselisih itu ternyata belum dapat diselesaikan, maka pada tingkat selanjutnya perselisihan yang ditangani oleh pegawai perantara itu pun harus dilimpahkan secara resmi kepada instansi lebih tinggi yang berwenang untuk memeriksa dan mengambil

keputusan yaitu P4D. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 Pasal 4 ayat (2) :

“Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya : maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah”.

2. Penyelesaian Melalui P4D

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) adalah institusi yang ditugasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial apabila para pihak yang berselisih itu tidak dapat didamaikan melalui jasa perantaraan pegawai yang ditunjuk.

Pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada P4D harus dibuat secara tertulis dalam bentuk surat perjanjian di antara kedua belah pihak yang dilakukan dihadapan P4D, yang antara lain memuat :

- a. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan dimintakan penyelesaiannya;
- b. Nama-nam pengurus atay wakil-wakil buruh dan majikan, serta tempat kedudukan mereka;
- c. Siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah atau dewan pemisah, serta domisilinya;
- d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada keputusan yang diambil oleh juru pemisah/pendamai, dalam hal ini adalah P4D¹⁷.

¹⁷G. Kartosapoetro, op.cit.h. 142-143

Selanjutnya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 maka :

1. P4D wajib melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perselisihan dengan menggunakan segala daya upaya berdasarkan hukum perjanjian, kebiasaan, dan keadilan serta kepentingan negara.
2. P4D berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada para pihak untuk menerima penyelesaian tertentu ;
3. P4D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat apabila perselisihan dimaksud sulit untuk diselesaikan berdasarkan putusan yang bersifat anjuran.

Adapun putusan P4D sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Nama para pihak yang berselisih berikut tempat kedudukannya ;
- b. Kronologi tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan dari kedua belah pihak ;
- c. Pertimbangan-pertimbangan yang mendasari putusan P4D ;
- d. Pokok putusan yang menyatakan bahwa putusan tersebut bersifat anjuran atau mengikat.

(Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957)

Mengenai putusan P4D yang bersifat mengikat, diatur dalam Pasal 10 antara lain menyebutkan :

1. Putusan P4D yang mengikat dianggap berlaku efektif jika dalam waktu 14 hari setelah ditetapkan tidak dimintakan pemeriksaan ulang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (selanjutnya disebut P4P)
2. Apabila diperlukan putusan P4D dapat dimintakan "*fiat eksekusi*" kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan, hak terhadap siapa putusan termaksud akan dijalankan.
3. Jika "*fiat eksekusi*" telah diperoleh maka putusan P4D dapat dijalankan sebagaimana putusan perdata.

Persetujuan dan kesepakatan para pihak yang telah dicapai melalui jasa perantaraan P4D mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian perburuhan (Pasal 7 ayat (3) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957)

Apabila para pihak yang terlibat dalam perselisihan masih merasa tidak puas terhadap putusan P4D maka dapat dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui institusi banding yaitu P4 Pusat.

3. Penyelesaian melalui P4P

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimintkan pemeriksaan ulang kepada P4P, diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Pasal 11 yaitu :

Ayat (1)

"Terhadap putusan Panitia Penyelesaian Daerah yang bersifat mengikat, kecuali jika putusan ini mengenai soal-soal yang khusus bersifat lokal, yang ditentukan

oleh Panitia Pusat dalam 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat memintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat”.

Ayat (2)

“Permintaan pemeriksaan ulangan dinyatakan pada panitera Panitia Daerah yang bersangkutan, yang mencatatnya dalam daftar yang disediakan untuk itu dan lantas meneruskannya ke Panitia Pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya”.

Ayat (3)

“Panitia Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai/Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan perburuhan itu menurut Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, penarikan mana diberitahukan kepada Pegawai/Panitia Daerah serta pihak-pihak yang berselisih”.

Pada pasal diatas (ayat 1) kriteria putusan perselisihan yang khusus bersifat lokal dapat ditetapkan berdasarkan rambu-rambu sebagai berikut :

- Pengertian lokal ditetapkan melalui rumusan formulasi abstrak yang harus dianggap telah mencakup semua permasalahan.
(cara ini bersifat statis sehingga tidak memberikan peluang bagi perubahan dalam hukum ketenagakerjaan yang seharusnya bersifat lebih dinamis)
- Pengertian lokal diserahkan kepada instansi terkait yang memutus perkara perselisihan, dengan memperhatikan dan mempertimbangkan semua fakta yang sedang dihadapi.

(cara ini lebih akseptable karena perselisihan lokal pada umumnya mengandung muatan unsur yang dinamis dan mengarah pada perubahan-perubahan yang sesuai dengan keinginan masyarakat)

Putusan yang ditetapkan oleh P4 Pusat dalam hal penggunaan dasar pertimbangan hukumnya; tidak berbeda dengan cara kerja dan putusan P4D. Hanya saja, didalam substansinya tidak memuat putusan yang bersifat “menganjurkan” karena putusan P4P selamanya bersifat mengikat, yang berarti tidak dapat dimintakan banding. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 yaitu bahwa :

“Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan bila dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu”.

Dari bunyi Pasal 13 tersebut, walaupun tidak ada lagi upaya banding akan tetapi masih ada mekanisme terakhir yang hanya diberlakukan pada situasi khusus berkenaan dengan kepentingan dan keselamatan negara yaitu Kebijakan Menteri, yang membidani departemen teknis yang bersangkutan c.q. Depnaker.

4. Kebijakan Menteri Tenaga Kerja

Dalam situasi tertentu, MENAKER berwenang membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan yang telah dilaksanakan oleh P4P yaitu dikenal sebagai “hak veto”. Wewenang ini diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Pasal 17.

5. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat juga dilakukan melalui mekanisme arbitrase atau perwasitan yang diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Pasal 19 ayat (1) dan (2) antara lain berbunyi :

Ayat (1)

“Majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan, atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari Pegawai atau Panitia Daerah yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah”.

Ayat (2)

“Penyerahan pada juru pemisah atau dewan pemisah dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan Pegawai atau Panitia Daerah tersebut”.

Dalam surat perjanjian tersebut diterangkan :

- a. Pokok persoalan perselisihan yang akan diserahkan kepada dewan pemisah untuk diselesaikan.
- b. Nama pengurus atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
- c. Juru pemisah/dewan pemisah yang ditunjuk serta tempat tinggalnya.
- d. Kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan juru pemisah/dewan pemisah setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum.
- e. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Perlu diketahui pula bahwa terhadap putusan juru pemisah/dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang.

(Pasal 21 Undang-Undang No.22 Tahun 1957).

POSISI PERADILAN UMUM

Di dalam "*Reglement Op de Rechtelijk Organisatie en het Beleid der Justitie in Indonesie*" – Stb. 1847 No. 23- Pasal 116 g ditetapkan bahwa "penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan, tanpa melihat jumlah uang dan tidak melihat golongan warganegara dari pihak-pihak yang bersangkutan pada tingkat pertama diadili oleh Hakim Residensi (*residentie rechter*).

Ketentuan mengenai Hakim Residensi telah dicabut melalui Undang-Undang Darurat No. 1/1951 L.N. No. 9. maka, untuk selanjutnya perselisihan perburuhan (baik mengenai hak maupun kepentingan) dilimpahkan ke dalam yurisdiksi Peradilan Umum. Sebagaimana dicantumkan dalam Undang-Undang No. 2 / 1986 Tentang Peradilan Umum yaitu Pasal 50 yang berbunyi :

"Bahwa Peradilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama".

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, sebenarnya posisi peradilan umum c.q. Peradilan Negeri adalah pasif atau menunggu dan membantu apabila diminta untuk memberikan "*executoir verklaring*" terhadap putusan P4D-

P4P maupun kebijaksanaan MENAKER yang bersifat mengikat, termasuk putusan arbitrase.

Kepasifan Pengadilan Negeri dapat ditelaah dalam ketentuan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 antara lain Pasal 10 ayat (2) – Pasal 16 ayat (1) dan Pasal 22 ayat (1).

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

I. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab yang terdahulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang berkenaan dengan fokus pembahasan. Kesimpulan tersebut sebagai berikut :

1. Didalam proses Industrialisasi tidak menutup kemungkinan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Sehubungan dengan hal tersebut diatas serta menyadari akibat-akibat yang timbulkan dikemudian hari yang dapat merugikan beberapa pihak (buruh, majikan/pengusaha, masyarakat, pemerintah) maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar untuk mengatasi hal tersebut dan mencegah sejauh mungkin terjadinya perselisihan hubungan industrial. Peran Serikat Pekerja didalam perusahaan mempunyai dampak besar, baik itu bagi buruh sebagai anggotanya maupun bagi majikan/pengusaha diperusahaan tersebut, hal ini terkait dengan terpenuhinya keinginan dan aspirasi pekerja dalam suatu wadah yaitu Serikat Pekerja. Serikat Pekerja ini bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, tanggung jawab serta merupakan sarana untuk melindungi dan membela kepentingan pekerja.

Sehingga perwujudan hubungan industrial yang dinamis dan berkeadilan antar pekerja dengan majikan/pengusaha dapat diwujudkan, karena diantara

keduanya telah terdapat rasa saling mengerti hak dan kewajiban masing-masing.

2. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan upaya Serikat Pekerja dalam melindungi tenaga kerja, juga sekaligus sebagai upaya penegakkan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakkan hukum ditempuh dalam dua (2) cara, yaitu preventif dan refresif. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum.

Tahapan Pelaksanaan Pengawasan meliputi :

- a. Upaya pembinaan (*preventive educative*), yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketentuan ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi dan lain-lain.
- b. Tindakan refresif nonyustisial, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Disamping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.
- c. Tindakan refresif yustisial, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh bila Pegawai Pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian, Pegawai Pengawas sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan

dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

II. SARAN

1. Perlu ditingkatkan adanya kesadaran akan arti penting Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Peningkatan kesadaran tadi hendaknya diimbangi dengan pelaksanaan aturan-aturan yang telah ditetapkan, karena dengan menaati segala aturan yang telah ditetapkan tersebut maka bantuan hukum yang dilaksanakan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat lebih dioptimalkan.
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dibentuk oleh perusahaan hendaknya merupakan suatu serikat pekerja yang benar-benar mandiri. Dengan adanya serikat pekerja yang mandiri ini maka diharapkan para pekerja dalam menghadapi masalah dengan perusahaan mewakilinya kepada serikat pekerja. Pekerja juga diharapkan untuk tidak berprasangka buruk terlebih dahulu dengan serikat pekerja karena serikat pekerja dapat bekerja dengan baik jika sudah mendapat kepercayaan dari para pekerja.

Campur tangan dalam hal kepengurusan Serikat Pekerja hendaknya dapat dihilangkan. Perlu dibuat suatu peraturan operasional tentang kemandirian dari Serikat Pekerja karena Serikat Pekerja sangat penting bagi masa depan para pekerja, dan juga membantu pemerintah dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

DAFTAR BACAAN

DAFTAR BACAAN

1. Halim, A. Ridwan , **Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab**, Cet II, Ghalia Indonesia, Jakarta , 1990.
2. Widodo. Hartono, dan Judiantoro, **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Cet II, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992.
3. Sutanto, **Dasar-dasar Organisasi**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1998.
4. Darwan Prinst, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
5. Askin Zainal, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
6. G. Kartasapoetra, **Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila**, Bina Aksara, Jakarta, 1986.
7. Udai Pareek, **Mendayagunakan Peran-peran Keorganisasian**, Jakarta, PT Pustaka Burman Presindo, 1985.
8. Budiono, Abdul Rachmad, **Hukum Perburuhan di Indonesia**, Cet I, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
9. Abdul Khakim, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
10. R. Indiarsono, MJ Saptono; **Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, Karunia, Surabaya, 1996.

11. Manulang, Sendjun H, **Pokok-Pokok Ketenagakerjaan di Indonesia**, Cet II, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
12. Machsoen Ali, **Perselisihan Perburuhan dan Mekanisme Penyelesaiannya**, Yuridika Volume 15, Surabaya, 2000.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang **Serikat Pekerja/Serikat Buruh**.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan**
- Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang **Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**
- Undang-Undang No.12 Tahun 1964 Tentang **Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta**.