

SKRIPSI

NIA AMBARWATI

**MEKANISME PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PERBURUHAN**



**FAKULTAS HUKUM PROGRAM NON REGULER
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing

Penyusun



Machsoen Ali, S.H., MS.

Nip. 130 355 366



Nia Ambarwati

Nim. 039910496 U

**FAKULTAS HUKUM PROGRAM NON REGULER
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada
hari Rabu tanggal 24 Desember 2003**

PANITIA PENGUJI SKRIPSI :

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

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

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

MOTTO :

Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke sorga (H.R. Muslim).

Jikalau mau maju jangan tunggu sampai ada orang yang memerintahkan kepada kita apa yang harus kita perbuat dan lakukan. Bergerak bukan karena perintah, bersemangat bukan karena takut, rajin bekerja bukan karena upah. Kegagalan bukanlah akhir dari pekerjaan, tetapi permulaan untuk mencapai sukses.

*Ku Persembahkan Kepada :
Ayahanda dan Ibunda Tercinta
Yang Selalu Berdo'a Untuk
Keberhasilanku*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah.....

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI ini dengan sebaik-baiknya.

Skripsi ini disajikan dengan maksud untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Universitas Airlangga.

Di samping itu penulis juga menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin dapat menyelesaikannya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih dengan setulus hati kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., MS., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bu Lanny Ramli, S.H., M.Hum. dan Bapak Dr. M.L. Souhoka, S.H., MS., selaku tim penguji skripsi yang bersedia memberikan saran-saran yang berguna pada penulis.
3. Bapak-bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan pada diri penulis.

4. Bapak Manaf selaku personalia di PT. Kasogi yang banyak membantu guna mendapatkan data selama melakukan penelitian dalam menunjang penulisan skripsi ini.
5. Pada kesempatan ini penulis haturkan sembah sujud dan do'a kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban, baik dari segi moril maupun materiil demi keberhasilan penulis.
6. Kedua adikku: Dwi dan Tri yang memberi semangat untuk menyelesaikan kuliahku.
7. Sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini: Rachma, Siska, Mbak Wiwik, Sri dan Fida.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat taufik dan hidayah-Nya kepada beliau-beliau ini yang telah memberikan jasa-jasanya kepada penulis dan sebagai akhir kata, penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat memberikan sumbangan dalam dunia pendidikan. Amin

Surabaya, Desember 2003

Penulis

Nia Ambarwati

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	ii
Halaman Panitia Ujian Skripsi.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii

BAB I : PENDAHULUAN

1..Latar Belakang Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	7
3. Alasan Pemilihan Judul.....	7
4. Tujuan Penulisan.....	8
5. Metodologi Penelitian.....	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	10

BAB II : MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI PT. KASOGI

1. Pengertian Perselisihan Perburuhan.....	13
2. Sebab-sebab Terjadinya Perselisihan Perburuhan di PT. Kasogi.....	16
3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	23

BAB III	: CARA DAN PENYELESAIAN HUKUM DALAM PERSELISIHAN PERBURUHAN DI PT. KASOGI	
1.	Upaya Yang Digunakan Untuk Mencegah Perselisihan Perburuhan di PT. Kasogi.....	36
2.	Cara dan Penyelesaian Hukum Dalam Perselisihan Perburuhan di PT. Kasogi.....	40
BAB IV	: PENUTUP	
1.	Kesimpulan.....	43
2.	Saran.....	44

DAFTAR BACAAN

B A B I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Dunia ketenagakerjaan dewasa ini semakin bertambah kompleks seiring dengan semakin majunya arus ilmu pengetahuan, teknologi dan arus informasi dari belahan dunia yang lain. Semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan dan dengan bertambahnya perusahaan-perusahaan multinasional paling tidak memberikan kekhawatiran pada diri kita apakah Indonesia sebagai salah satu negara sedang berkembang mampu untuk bersaing dan dapat merebut pangsa pasar sehingga mampu mensejajarkan diri dengan negara-negara lainnya yang lebih maju dari negara kita.

Hal ini terjadi bukan tanpa suatu alasan yang jelas, karena seperti kita ketahui bersama bahwa rata-rata buruh perusahaan yang ada di Indonesia ini memiliki basic pendidikan yang masih di bawah standar (tingkat pendidikannya rendah). Meskipun tidak dapat disangkal bahwa ada juga yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi, namun karena sulitnya mendapat pekerjaan maka mereka menjadi buruh perusahaan.

Dengan kondisi seperti ini apakah mungkin tenaga kerja kita bersaing dengan tenaga kerja dari luar negeri, mengingat program pendidikan yang ada juga tidak memberikan bekal keterampilan untuk siap dalam menghadapi

ketatnya persaingan dalam dunia kerja. Ditambah lagi dengan sikap pekerja kita yang nrimo, malas untuk menggali potensi yang ada disekitarnya, misalnya menciptakan lapangan kerja baru.

Makin terpuruknya kondisi perekonomian kita pada saat krisis moneter membuat angka pengangguran merangkak naik. Demonstrasi menuntut perbaikan tingkat penghidupan kaum buruh menambah peliknya persoalan yang terjadi. Campur tangan pemerintah dirasakan tetap tidak dapat memberikan pertolongan yang berarti.

Hal ini dapat dimengerti karena selama ini peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pihak pekerja atau buruh dianggap lebih banyak mengakomodir keinginan dan kepentingan dari pihak pengusaha saja. Dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru tentang sebuah pendapat bahwa perusahaan adalah merupakan kepentingan dari pengusaha dan pemilik saja.

Padahal sebenarnya masyarakat juga turut memiliki andil yang besar atas kelangsungan proses produksi suatu perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa. Dan sebagai bagian dari tujuan pembangunan, buruh perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek oleh karena dibanding pengusaha, posisi mereka paling lemah terutama dalam aspek ekonomi.

Dalam hubungan antara pekerja dan majikan, secara yuridis pekerja atau buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh

diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan maupun perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis pekerja atau buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang ada tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.¹

Akibatnya tenaga pekerja seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil, dan hal itu dirasakan pekerja tidak sebanding dengan tenaga yang mereka keluarkan sehingga mereka (pekerja) menginginkan adanya kenaikan upah dari pihak pengusaha. Sebaliknya pihak pengusaha merasa bahwa kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dilakukan dinilainya sudah maksimal. Dalam kondisi yang seperti inilah kedudukan pengusaha dan pekerja dalam posisi yang berlawanan dan keadaan yang demikian inilah yang mendorong timbulnya perselisihan. Istilah “pengusaha adalah mitra butuh” dan “buruh adalah mitra pengusaha” hanyalah samar-samar ditemui dalam pelaksanaannya.

Terjadinya atau timbulnya perselisihan diantara manusia adalah merupakan hal yang lumrah. Karena merupakan hal yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut sehingga perselisihan yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses yang negatif.

¹Zaeni Asyhadie, “Dasar-dasar Hukum Perburuhan”, Cet. I, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 4.

Menurut Gunawi Kartasapoetra yang menjadi pokok pangkal adanya perselisihan perburuhan, umumnya berkisar pada masalah-masalah :²

1. Pengupahan.
2. Jaminan Sosial.
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang kurang sesuai kepribadian.
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban.
5. Adanya masalah pribadi.

Sejalan dengan era reformasi dimulailah suatu usaha untuk menjembatani perbedaan yang terjadi diantara para pihak tersebut. Berbagai macam dialog mulai dilakukan untuk mencari penyelesaian dari permasalahan yang tengah mereka hadapi. Meskipun dalam hubungan kerja antara kedua pihak telah diikat oleh suatu perjanjian kerja yang dibuat dan disetujui oleh keduanya namun terjadinya konflik tetap tidak dapat dihindari.

Hubungan kerja yang semula hanya dilakukan oleh pihak pengusaha dengan satu organisasi buruh, berangsur-angsur mulai dilakukan oleh pengusaha dengan beberapa organisasi buruh. Peranan organisasi buruh dalam menyelesaikan perselisihan menjadi makin besar, sebab beberapa konflik atau perselisihan yang terjadi di perusahaan dapat diselesaikan dan dimusyawarahkan sendiri oleh pihak pengusaha dan organisasi pekerja.

²Gunawi Kartasapoetra, dkk, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Cet. I, Armico Bandung, 1982, hal. 246-247.

Atas dasar itulah maka peraturan ketenagakerjaan yang dibuat pemerintah diharapkan dapat dilaksanakan hak dan kewajibannya oleh masing-masing pihak. Ketentuan perundang-undangan telah mengatur senjata yang dimiliki baik oleh pekerja maupun yang dimiliki oleh pengusaha dalam menghadapi perselisihan perburuhan. Pekerja memiliki senjata “mogok kerja” dan pengusaha memiliki senjata “penutupan perusahaan”.

Persepsi masyarakat buruh dalam praktik : mogok kerja seakan-akan selalu harus digunakan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang tengah terjadi. Padahal alangkah baiknya bila setiap perselisihan yang terjadi pengusaha dan buruh bersama-sama berupaya untuk lebih memahami permasalahan yang dihadapi sehingga dapat memusyawarahkan dan menyelesaikan secara internal (bipartite), yaitu dimana cukup melibatkan pihak manajemen perusahaan dengan SPSI selaku wakil pekerja dan tanpa melibatkan campur tangan pemerintah dan intervensi pihak ketiga.

Penyelesaian secara bipartite ini menjadi pilihan pertama, mengingat perselisihan perburuhan merupakan hal yang sensitif bagi suatu perusahaan. Namun penyelesaian secara bipartit ini bukannya tanpa kendala. Kendalanya berkisar pada kedudukan sosial ekonomi pekerja yang relatif lemah dibandingkan pengusaha, sehingga akan mempengaruhi posisi tawar-menawar mereka dalam perundingan.³

³ Amrta Vol. 4 No. 4, Oktober-Desember, 2002, hal. 238.

Selain kendala tersebut, Keuntungan lain yang didapat bila perselisihan bisa diselesaikan ditingkat perusahaan adalah dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga.

Demikian pula pihak buruh dan organisasinya dapat mewujudkan prinsip-prinsip kebebasan dalam demokrasi guna kepentingan bersama yang saling menguntungkan bagi semua pihak, termasuk organisasi buruh dalam satu perusahaan sehingga masing-masing pihak dapat ikut aktif berpartisipasi dalam perundingan dengan pengusaha dalam menyusun Perjanjian Kerja Bersama, yang dikenal dengan PKB.

Dipilihnya PT. Kasogi sebagai sampel penelitian dalam penulisan skripsi ini mengingat perselisihan yang terjadi pada PT. Kasogi ada keterkaitannya dengan penulisan skripsi saya. PT. Kasogi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang sandal/jepit, sol sepatu dan sepatu jadi.

Terjadinya perselisihan di PT. Kasogi disebabkan karena adanya perasaan tidak puas kepada pihak pengusaha oleh pekerja. Pekerja menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan yang berupa kenaikan uang makan, uang transport serta mengenai great gaji. Akibat dari tuntutan itu pekerja melakukan mogok kerja yang berlangsung selama dua hari berturut-turut mulai tanggal 25 Mei 1998 sampai dengan tanggal 26 Mei 1998 di halaman perusahaan.

Berdasarkan apa yang telah kami uraikan di atas, dapat kami rumuskan pokok permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan di PT. Kasogi?
2. Cara dan penyelesaian hukum apa yang digunakan akibat adanya perselisihan perburuhan di PT. Kasogi?

2. Penjelasan Judul

Judul yang penulis angkat dalam penyusunan skripsi ini adalah :
“MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN”.

Agar tidak menimbulkan salah penafsiran pada judul maka penulis menjelaskan judul sebagai berikut :

Arti mekanisme dalam kamus umum Bahasa Indonesia adalah cara kerja suatu organisasi atau perkumpulan dan sebagainya.

Pengertian perselisihan perburuhan menurut pasal 1 ayat 1 huruf c Undang-Undang No. 22 tahun 1957 adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Penulis memilih judul “MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN”. Adapun alasan pemilihan judul adalah sebagai berikut :

Perselisihan biasanya diawali dengan tuntutan pekerja, baik secara lisan maupun tulisan. Perselisihan timbul ketika usulan atau tuntutan pekerja tidak ditanggapi oleh pihak pengusaha, perundingan tidak segera dilakukan atau karena kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tentang jenis tuntutan atau nilai tuntutan belum dicapai.

Untuk itulah penulis tertarik mengangkat permasalahan mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan ini, mengingat saat ini banyak terjadi perselisihan-perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

4. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Merupakan syarat wajib yang harus ditempuh guna meraih gelar sarjana hukum pada jenjang strata satu (S1) di Fakultas Hukum Program Non Reguler Universitas Airlangga.
- b. Untuk mengetahui bagaimana cara-cara penyelesaian di lapangan jika terjadi perselisihan perburuhan.
- c. Untuk memberikan sedikit sumbangan pemikiran dan informasi bagi dunia usaha khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya.

5. Metodologi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yang maksudnya dengan cara memperoleh keterangan dan ataupun penjelasan dari penelitian yang dilakukan penulis dengan cara terjun langsung pada perusahaan.

b. Sumber Data Hukum

Sumber data-data hukum dalam penyusunan skripsi ini didapat melalui kegiatan studi literatur dari buku-buku berbagai sarjana, diktat-diktat dan catatan-catatan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Program Non Reguler Universitas Airlangga serta data-data lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

Selain dari data-data tersebut di atas, data dalam skripsi inipun diperoleh melalui penelitian di lapangan ke instansi yang dijadikan objek penelitian sekaligus bahan utama yang menjadi pokok bahasan dalam penulisan skripsi ini yaitu dengan mengadakan studi atau penelitian ke PT. Kasogi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tema yang akan diangkat dalam penulisan skripsi ini.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data Hukum

Pertama-tama, pelaksanaan pengumpulan data hukum dilakukan dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan serta dengan melengkapi pendapat para ahli yang dituangkan dalam buku dan literatur lainnya.

Kedua, penulis melakukan survey lapangan ke PT. Kasogi dengan cara melakukan wawancara untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur di dalam peraturan yang ada.

Kemudian penulis menghubungkan penerapan yang ada di lapangan dengan hasil dari studi literatur.

d. Analisa Data Hukum

Dari seluruh data hukum yang berhasil dihimpun, oleh penulis dianalisa dengan cara memaparkan teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan, kemudian dilanjutkan dengan melakukan penelitian terhadap praktek yang ada di lapangan. Diharapkan dengan melakukan langkah-langkah yang sistematis tersebut dihasilkan keselarasan antara teori yang ada dengan praktek di lapangan.

6. Pertanggung Jawaban Sistematis

Di dalam penulisan skripsi ini sistematika penyusunan dibagi dalam 4 bab yang meterinya sebagai berikut :

BAB I merupakan pendahuluan yang mengemukakan latar belakang yang kemudian dilanjutkan dengan perumusan masalah. Selain itu juga diuraikan tentang alasan pemilihan judul, tujuan penulisan skripsi dan metode penulisan yang digunakan oleh penulis. Di dalam metode penulisan ini juga diuraikan tentang bagaimana pendekatan masalah yang dilakukan, sumber data hukum yang digunakan, pengumpulan data hukum dan kemudian dilengkapi dengan cara menganalisa data hukum. Bab I ini diakhiri dengan pertanggung jawaban sistematika. Dengan membaca bab I, pembaca diharapkan dapat mengetahui garis besar dari penulisan skripsi ini.

BAB II akan membahas tentang bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan di PT. Kasogi. Pada bab II ini akan diuraikan tentang pengertian perselisihan perburuhan, sebab-sebab terjadinya perselisihan perburuhan di PT. Kasogi serta mekanisme penyelesaiannya akibat terjadinya perselisihan perburuhan.

BAB III akan menerangkan cara dan penyelesaian hukum apa yang digunakan dalam perselisihan perburuhan di PT. Kasogi. Pada bab ini juga akan diuraikan upaya apa yang digunakan untuk mencegah terjadinya perselisihan, serta cara atau penyelesaian hukum apa yang digunakan dari perselisihan tersebut.

BAB IV merupakan penutup dalam penulisan skripsi ini, dimana dalam bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya dan yang terakhir pada bab ini akan dikemukakan saran-saran yang nantinya akan bermanfaat.

BAB II

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN

PERBURUHAN DI PT. KASOGI

1. Pengertian Tentang Perselisihan Perburuhan

Dalam hubungan industrial terjadinya konflik, atau perselisihan sangat dimungkinkan terjadi. Hal ini mengingat kepentingan dari kedua belah pihak yang berbeda. Meskipun dalam hubungan kerja suatu perjanjian perburuhan telah berlaku bagi para pihak dan telah pula mengikat masing-masing namun dalam pelaksanaannya sering tidak berjalan seperti yang diharapkan, sehingga menimbulkan perselisihan. Sedang yang diartikan perselisihan itu haruslah sesuai dengan rumusan yang terdapat dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957, yaitu tentang perselisihan perburuhan.

Di dalam pasal 1 ayat 1 huruf c dari Undang-undang No. 22 tahun 1957 tersebut yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan, yaitu adanya pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan kalau kita perhatikan rumusan tersebut, jelas bahwa yang diatur dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 itu hanya menitik beratkan pada penyelesaian perselisihan perburuhan antara serikat buruh dengan majikan atau perkumpulan majikan. Hal ini berarti bahwa adanya perselisihan perburuhan di mana

buruh yang berselisih itu tidak menjadi anggota serikat pekerja maka buruh yang bersangkutan tidak akan mendapatkan perlindungan dari Undang-undang tersebut.

Atas dasar alasan inilah maka kebijaksanaan pemerintah selalu mendorong para buruh untuk memasuki organisasi buruh yang ada demi memperkuat posisi para buruh baik secara yuridis-politik maupun sebagai bargaining power dalam menghadapi majikan untuk memperbaiki nasibnya.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan pihak-pihak yang bersengketa adalah :

- a. Pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum.
- b. Serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar dalam Departemen Tenaga Kerja.

Seorang pekerja/serikat pekerja atau sekumpulan tenaga kerja tidak dapat menjadi pihak yang berselisih, apabila yang menjadi salah satu pihak adalah tenaga kerja atau sekumpulan tenaga kerja, maka penyelesaiannya hanya bisa sampai tingkat perantara atau pegawai perantara dan tidak dapat melanjutkan sidang P4D atau P4P.

Jadi secara umum setiap pertentangan atau ketidaksesuaian antara majikan dan buruh mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan merupakan perselisihan perburuhan.⁴

⁴ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Cet. III, PT. Raja Grafindo Persada, 1999, hal. 55.

Pada dasarnya perselisihan perburuhan itu dibedakan atas :

a. Perselisihan perburuhan menurut sifatnya :

Bentuk perselisihan ini terbagi menjadi dua yaitu :

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

b. Perselisihan Perburuhan menurut jenisnya :

Bentuk perselisihan ini terbagi menjadi dua yaitu :

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul sebagai akibat tidak dipenuhinya isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama atau adanya pelaksanaan yang menyimpang dari ketentuan hukum.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Misalnya, perselisihan akibat perundingan dalam pembuatan perjanjian perburuhan/KKB yang tidak mencapai titik temu, eksistensi serikat pekerja di perusahaan, mengubah atau memperpanjang KKB yang sedang berlaku.

2. Sebab-sebab Terjadinya Perselisihan Perburuhan di PT. Kasogi

Yang menjadi pokok pangkal adanya perselisihan perburuhan disebabkan adanya perasaan kurang puas di kalangan pekerja atas kebijaksanaan pengusaha sehingga menimbulkan apatisme, gairah kerja menurun dan terjadi perselisihan-perselisihan pada perusahaan yang pada umumnya berkisar pada masalah :⁵

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

Secara yuridis normatif kedudukan pekerja adalah kuat, sebab Undang-undang senantiasa menempatkan pekerja sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak pengusaha.

Namun secara sosial ekonomis sangat lemah, sebab pekerja yang senantiasa membutuhkan pekerjaan untuk mendapat upah demi memenuhi kebutuhan ekonominya. Secara sosiologis pekerja pada umumnya berasal dari kelompok yang tingkat pendidikannya agak minim, walaupun tidak dapat disangkal bahwa karena sulitnya mendapat pekerjaan, maka ada yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi namun ingin bekerja sebagai buruh perusahaan. Dengan demikian dalam hubungan sosial kemasyarakatan pekerja dianggap mempunyai posisi di bawah.

⁵Gunawi Kartasapoetra, dkk, loc. cit., hal. 246-247.

Sebab orang memakai ukuran pendidikan dan kekayaan untuk mengukur status sosial seseorang.

Dalam Bab IV Pola Umum Pelita Kelima Tap MPR No. II/MPR/1988 dinyatakan bahwa :

Hubungan antara pekerja dan pengusaha perlu terus diarahkan pada tercapainya kerjasama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan kegiatan usaha serta dalam usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan dan kepentingan yang sama dan keduanya bukan merupakan pihak yang saling berlawanan, tetapi keduanya adalah partner dalam produksi sehingga dituntut saling menghormati dan sikap pengendalian diri.

Seperti halnya yang terjadi di PT. Kasogi, aksi mogok kerja di PT. Kasogi yang melibatkan seluruh pekerja PT. Kasogi selama dua hari berturut-turut mulai tanggal 25 Mei 1998 sampai dengan tanggal 26 Mei 1998 yang mengakibatkan keadaan perusahaan mengalami kerugian material yakni hasil produksi menjadi terlambat, juga tak lain berpangkal dari adanya ketidakpuasan pekerja terhadap peningkatan kesejahteraan mereka, dan tuntutan pekerja PT. Kasogi terhadap

peningkatan kesejahteraan mereka tersebut akhirnya dikabulkan oleh pihak perusahaan.

Adapun tuntutan pekerja PT. Kasogi terhadap pihak pengusaha adalah sebagai berikut :

a. Mengenai Great Gaji.

Di PT. Kasogi great gaji pekerja diberikan dari satu tahun sampai dengan lima tahun yang pertahunnya sebesar Rp. 2000,-. Great gaji ini hanya diberikan kepada karyawan atau pekerja yang statusnya sudah tetap dan setiap pekerja akan mendapatkan great gaji sesuai dengan lamanya masa kerja masing-masing, jadi great gaji ini tidak diberikan bagi mereka yang statusnya borongan atau kontrakan.

Di sini yang menjadi tuntutan pekerja bukan kenaikan nilai uangnya melainkan pekerja menginginkan agar great gaji mereka yang semula diberikan dari satu tahun sampai dengan lima tahun supaya dibayar dari satu tahun hingga sepuluh tahun yang pertahunnya tetap seperti sebelumnya yakni sebesar Rp. 2000,-.

Terhadap tuntutan itu pihak pengusaha mengabulkan keinginan pekerja dan memberikan great gaji mereka mulai dari satu tahun hingga sepuluh tahun sebesar Rp. 2000,-.

b. Tuntutan Uang Makan dan Uang Transport.

Selain tuntutan di atas, dalam hal ini pekerja PT. Kasogi juga menginginkan adanya pemenuhan tunjangan kesejahteraan yang berupa :

- Uang makan yang sebelumnya Rp. 1000,- naik menjadi Rp. 1500,-.

➤ Uang transport yang sebelumnya Rp. 500,- naik menjadi Rp. 1000,-.

Tuntutan terhadap uang makan dan uang transport oleh pengusaha akhirnya dikabulkan.

Untuk uang makan diatur dalam pasal 17 ayat (1) dan ayat (2). Menurut pasal 17 ayat (1) KKB PT. Kasogi “Bagi pekerja yang mendapatkan uang makan (catering) diberikan satu kali makan apabila masuk kerja”, dan menurut pasal 17 ayat (2) “Untuk pekerja yang menerima upah 2 mingguan mendapat uang makan dan transport”.

Dan untuk uang transport juga diatur dalam pasal 17 ayat (2) KKB PT. Kasogi yakni “Untuk pekerja yang menerima upah 2 mingguan mendapat uang makan dan uang transport”.

Tuntutan-tuntutan tersebut di atas kiranya bisa dimaklumi mengingat keadaan ekonomi di Indonesia mengalami keterpurukan akibat krisis moneter. Maka dari itu buruh sebagai rakyat kecil merasa ketakutan akan melonjaknya harga-harga kebutuhan hidupnya dan pada saat itulah wajar bila buruh menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan bagi mereka.

Bagaimanapun, pihak pengusaha yang mau menuruti keinginan pekerja adalah sesuatu yang patut dihargai. Sebab bagaimanapun pengusaha juga akan mengalami kondisi yang naik turun-naik turun dalam perusahaannya, untuk itu dia harus tetap mempertahankan perusahaannya supaya permintaan tidak merosot. Tetapi

di sisi lain pengusaha juga mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Akibat-akibat yang ditimbulkan dengan adanya perselisihan perburuhan adalah:

a. Mogok Kerja.

Para tenaga kerja sering menggunakan mogok untuk memaksa pengusaha memenuhi keinginannya. Mogok diakui keberadaannya di dalam pasal 13 Undang-undang No. 14 tahun 1946 tentang Ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja: "Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan Lock Out diatur dengan Peraturan Perundang-undangan. Demikian juga dalam pasal 1 angka 17 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian mogok kerja adalah tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja. Perumusan ini dilanjutkan pada pasal 74 sampai dengan pasal 80 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan".

Setiap tenaga kerja berhak untuk mogok kerja namun hal itu dilakukan apabila perselisihan perburuhan tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dan atau tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan perburuhan.

Mogok kerja hanya dapat dilakukan di lingkungan perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan pengusaha tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normatif yang sudah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, pengusaha wajib membayar upah selama tenaga kerja mogok kerja sampai pengusaha melaksanakan kewajibannya.

b. Lock Out atau Penutupan Perusahaan.

Penutupan Perusahaan (Lock Out) adalah merupakan tindakan yang tidak hanya merugikan buruh yang bersangkutan maupun pengusaha tetapi juga merugikan masyarakat bangsa dan negara. Masyarakat akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya lebih-lebih jika perusahaan yang bersangkutan memproduksi barang-barang yang sangat berguna bagi masyarakat dalam kehidupan sehari-hari.

Bagi negara dapat mendatangkan kerugian lebih-lebih produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut untuk diekspor, selain hubungan dagang dapat menjadi retak juga devisa yang sangat dibutuhkan negara untuk membiayai pelaksanaan pembangunan menjadi kurang, karena itulah pemerintah melarang terjadinya penutupan perusahaan, usaha pencegahan ini terlihat dari Peraturan Perundang-undangan yang telah dikeluarkan yakni Undang-undang No. 22 tahun 1957 (Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) dalam pasal 6 ayat (1), pasal 18 ayat (5), pasal 23 ayat (1) dan pasal 27, pada umumnya melarang masing-masing pihak

untuk melakukan tindakan pembalasan dan sebagainya, selama perselisihan masih ditangani penyelesaiannya oleh pemerintah.⁶

Penetapan Presiden No. 7 tahun 1963 pasal 1 memberi pengertian tentang Lock Out sebagai berikut :

“Penutupan Perusahaan (Lock Out) adalah dengan sengaja bertentangan dengan perjanjian baik yang tertulis maupun yang lisan merintangi dijalankannya pekerjaan itu”.

Yang menjadi penyebab terjadinya Lock Out dalam perusahaan menurut penelitian psikologis yang diadakan oleh G. Kartasapoetra dkk adalah :

1. Keinginan untuk melakukan tindakan balasan.
2. Keinginan untuk mengamankan selama perselisihan berlangsung yang bertambah gawat.
3. Keinginan untuk mencegah kegagalan produksi dan penekanan pemborosan biaya penuh sedangkan hasilnya sangat minim, kualitas tidak terjamin, bahkan kemungkinan produk banyak yang rusak, karena keengganan kerja para buruhnya.

c. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana pekerja berhenti bekerja dari pengusaha/majikannya. Hakikat pemutusan hubungan kerja bagi pekerja awal dari penderitaan, maksudnya bagi pekerja permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

⁶Zaeni Asyhadie, op. cit., hal. 180-181.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi perusahaan swasta di atur dalam Undang-undang No. 12 tahun 1964, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Setiap PHK yang terjadi harus mendapatkan ijin dari P4D untuk PHK perorangan dan P4P untuk PHK massal. Yang dimaksud dengan PHK massal yaitu PHK terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran.

Namun pada PT. Kasogi perselisihan perburuhan hanya berakibat dan berhenti sampai pada mogok kerja saja. Aksi mogok kerja tersebut ditandai dengan berhentinya kegiatan berproduksi oleh semua karyawan atau pekerja PT. Kasogi. Pelaksanaan mogok kerja tersebut hanya berlangsung dua hari saja, karena perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja di PT. Kasogi dapat cepat terselesaikan sehingga kata mufakat dapat dicapai bersama. Dengan demikian perselisihan tersebut tidak sampai merembet pada Pemutusan Hubungan Kerja atau bahkan Penutupan Perusahaan.

3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Pada saat sekarang ini di tengah kehidupan bangsa yang sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang, pembangunan mana dijiwai oleh nilai-nilai luhur pancasila, maka masalah ketenagakerjaan pada umumnya dan masalah perburuhan

pada khususnya merupakan masalah yang strategis dan sekaligus merupakan masalah yang rawan bagi terciptanya stabilitas nasional. Penanganan terhadap timbulnya perselisihan perburuhan perlu pemecahan bersama secara tuntas, sektoral, horizontal oleh pemerintah, terutama aparat tenaga kerja maupun oleh lembaga-lembaga yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau perburuhan (tripartite buruh, pengusaha, pemerintah), karena menyangkut berbagai sektor, seperti keamanan, kesejahteraan, demokrasi dan keadilan sosial.

Agar terhadap setiap perselisihan perburuhan yang timbul maka lembaga-lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan itu di dalam setiap putusannya harus mencerminkan nilai-nilai pancasila, sehingga setiap putusan dapat memberikan kepuasan bagi para pihak yang berselisih. Lembaga-lembaga ini harus mampu untuk mengadakan pendekatan-pendekatan sebelum mengambil putusan yang manusiawi serta berpegang pada asas kemanusiaan yang adil dan beradab kepada para pihak yang berselisih.

Dan setiap perselisihan perburuhan itu pada dasarnya timbul sebagai akibat tuntutan dari organisasi buruh terhadap pihak majikan dalam mempertahankan kepentingannya sedang di pihak majikan menghendaki agar kepentingan mereka juga dihormati tanpa mau memperhatikan apakah kepentingan buruh itu sesuai dengan laju perkembangan masyarakat atau tidak.

Karena itu lembaga-lembaga yang bertugas untuk melakukan penyelesaian perselisihan ini harus kuat dan berwibawa dan harus tetap berpegang teguh pada asas

tripartite serta proses penyelesaiannya harus dilaksanakan secara tepat, cepat, adil dan merata.

Mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan di perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Perundingan.

Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan. Persetujuan yang dicapai melalui perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang perjanjian perburuhan.⁷

Kemungkinan pula perundingan tidak berhasil maka perselisihan itu akan diteruskan kepada Juru/Dewan Pemisah atau kepada pegawai perburuhan.

b. Dewan/Juru Pemisah.

Penyerahan perselisihan perburuhan kepada Juru/Dewan Pemisah dilakukan dengan surat perjanjian di hadapan pegawai atau Panitia Daerah yang memuat hal-hal :

1. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dari yang akan diserahkan kepada Juru/Dewan Pemisah untuk diselesaikan.
2. Nama pemimpin atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat di mana kedudukan mereka.

⁷Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. III, PT. Raja Grafindo Utama, 2003, hal. 92.

3. Siapa yang ditunjuk menjadi Juru Pemisah atau Dewan Pemisah serta tempat tinggalnya.
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh Juru Pemisah.
5. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisah.

Penyerahan kepada Juru/Dewan Pemisah atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari pegawai atau Panitia Daerah yang memberikan perantaraan. Penunjukan Juru/Dewan Pemisah dan tata cara pemisah atas peraturan kedua belah pihak yang dapat menunjuk Juru/Dewan Pemisah adalah pegawai/Panitia Daerah yang memberikan perantaraan.

Putusan Juru atau Dewan Pemisah memuat :

1. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian.
2. Ikhtisar dari tuntutan, alasan dan penjelasan-penjelasan lebih tepat dari kedua belah pihak.
3. Pertimbangan yang menjadi dasar tuntutan itu.
4. Pokok putusan.

Putusan diberi tanggal, dibubuhi nama, tempat di mana putusan itu diambil dan di tanda tangani oleh juru pemisah atau anggota-anggota dewan pemisah. Keputusan juru/dewan pemisah disampaikan ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) untuk disahkan. Dengan pengesahan putusan juru/dewan pemisah mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan P4P. Putusan

juru/dewan pemisah sesudah disahkan oleh P4P, yang jika perlu untuk dilaksanakan dapat dimintakan fiat executie dari Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan. Setelah dinyatakan dapat dijalankan, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

Putusan juru atau dewan pemisah yang dimintakan pengesahan P4P dapat ditolak jika :

1. Ternyata putusan tadi melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah.
2. Di dalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan itikad buruk.
3. Di dalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan.

Akibat-akibat penolakan diatur oleh Panitia Pusat. Terhadap putusan juru atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang.

Kepada pihak yang tidak tunduk pada putusan juru atau dewan pemisah yang telah disahkan P4P diancam dengan hukuman pidana selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda sekurang-kurangnya Rp. 10.000,-.

c. Pegawai Perburuhan.

Dalam hal ini kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat memberitahukan secara tertulis kepada pegawai tersebut.

Pegawai yang dimaksud ialah pegawai Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi yang ditunjuk oleh Menteri untuk memberikan perantaraannya dalam

perselisihan perburuhan. Pemberitahuan ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai untuk memberi perantaraan guna mencari penjelasan dalam perselisihan perburuhan.

Pegawai tersebut sesudah menerima pemberitahuan lalu mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara dan sebab-sebabnya.

Selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari pegawai mengadakan perantaraan menurut cara dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi P4D, yaitu mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berhasil dan mengusahakan serta memimpin perundingan antara pihak-pihak ke arah mencapai penyelesaian secara damai.

Persetujuan yang tercapai karena perundingan-perundingan dengan diperantarai pegawai mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan.

Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraannya, maka oleh pegawai yang bersangkutan segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukannya kepada pihak-pihak yang berselisih.

d. P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah).

Segera sesudah menerima pemberitahuan, P4D memberikan perantaraannya. Persetujuan yang tercapai mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Apabila P4D tidak berhasil mengadakan penyelesaian dengan persetujuan bersama, maka P4D dapat mengambil keputusan berupa :

1. Anjuran atau
2. Keputusan yang mengikat.

P4D dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Isi keputusan P4D :

1. Putusan P4 Daerah memuat :
 - a. Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
 - b. Ikhtisar dari tuntutan-tuntutan, alasan-alasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
 - c. Pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu.
 - d. Pokok putusan yang juga memuat pernyataan apakah putusan bersifat anjuran atau mengikat.
2. Dalam putusan tersebut:
 - a. Diberi tanggal.
 - b. Dibubuhi nama tempat di mana putusan itu diambil.
 - c. Ditanda tangani oleh ketua dan paniteranya.

Segera sesudah diambil keputusan, salinan surat putusan tersebut disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan, masing-masing selembat.

Putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dapat mulai dilaksanakan bila 14 hari setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada

e. P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat).

Panitia Pusat selain menerima pemeriksaan ulangan, juga dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai atau P4D untuk diselesaikan apabila perselisihan perburuhan itu dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

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

Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan 14 hari setelah putusan itu diambil. Menteri Tenaga Kerja tidak membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan itu.

Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan Panitia Pusat yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan supaya putusan itu dinyatakan dapat dilaksanakan.

Barang siapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,-.

Dalam praktek, fiat executie dari Pengadilan Negeri dirasakan berat oleh pihak buruh karena dapat memperlambat pelaksanaan Panitia Daerah maupun Panitia Pusat dan juga memerlukan biaya yang tidak kecil. Mengenai eksekusi keputusan

P4P ini ditentukan pada pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 1957 sebagai berikut :

1. Jika sesuatu pihak yang meminta kepada Pengadilan Negeri supaya putusan Panitia Pusat dinyatakan dapat dijalankan, maka pihak yang bersangkutan minta kepada Panitia pusat suatu salinan dari putusan itu.
2. Salinan itu diberikan oleh Panitia dengan dibubuhi catatan, bahwa salinan tersebut diberikan untuk meminta kepada Pengadilan Negeri supaya dinyatakan bahwa putusan Panitia Pusat itu dapat dijalankan.

Selanjutnya pada pasal 13 Peraturan Menteri Perburuhan (sekarang Menteri Tenaga Kerja) RI No. 7 tahun 1958 ditentukan : Apabila salah satu pihak bermaksud mengajukan permintaan kepada Pengadilan Negeri agar putusan Panitia Pusat dinyatakan dapat dijalankan, maka atas permintaan pihak itu Panitia Panitia Pusat memberikan salinan dan putusan tersebut yang dibubuhi catatan, bahwa salinan itu diberikan untuk meminta kepada Pengadilan Negeri di Jakarta dan putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.

Putusan Panitia Pusat memuat :

1. Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
2. Ikhtisar dari tuntutan, balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua pihak.
3. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu.
4. Pokok putusan.

Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat di mana putusan itu diambil dan ditanda tangani oleh ketua dan paniteranya. Sesudah diambil putusan, segera diberitahukan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan.

Dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

f. Menteri Tenaga Kerja.

Menteri dapat menunda atau membatalkan putusan P4P apabila hal itu dianggap perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.

Akibat penundaan atau pembatalan diatur tersendiri dalam surat keputusan Menteri tersebut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan hak Veto adalah sebagai berikut :

1. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan itu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.
2. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan harus didahului dengan Menteri-menteri yang kementriannya (sekarang Departemennya) mempunyai wakil dalam P4 Pusat.
3. Hak Veto dipergunakan dalam waktu 14 hari sesudah penanggalan keputusan P4 Pusat.

Ketentuan-ketentuan tersebut diatas adalah merupakan solusi dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Namun dalam perselisihan yang terjadi pada

PT. Kasogi, perselisihan antara pekerja dengan pengusaha akibat beberapa tuntutan dari pekerja bisa atau dapat diselesaikan melalui jalur perundingan karena kedua belah pihak mau bersama-sama berupaya untuk lebih memahami perselisihan yang terjadi.

Berhasilnya perundingan yang dilakukan maka itu berarti kedua belah pihak telah mencapai kesepakatan. Bahwasanya pihak pengusaha bersedia mengabulkan semua tuntutan pekerja yakni mengenai kenaikan uang makan dan uang transportasi serta mengenai great gaji dan dalam kesepakatan tersebut pihak pengusaha tidak menuntut konsekuensi apapun dari pekerja. Dengan dicapainya jalan perundingan akibat perselisihan yang terjadi maka perselisihan tersebut tidak sampai melibatkan intervensi pihak ketiga, dalam hal ini antara lain dewan/juru pemisah, pegawai perburuhan, P4D, P4P, dan Menteri Tenaga Kerja.

B A B III

CARA DAN PENYELESAIAN HUKUM DALAM PERSELISIHAN PERBURUHAN DI PT. KASOGI

PT. Kasogi yang berada di Jalan Raya Pakal No. 99 Surabaya pada mulanya didirikan tanggal 17 Oktober 1986 dengan nama PT. Sapta Agung Utama. PT ini didirikan dengan akte No. 02.3827.HT01.01 dan oleh Notaris ST. Sindhunata, S.H. Beberapa tahun kemudian PT. Sapta Agung Utama berganti nama menjadi PT. Kasogi Internasional Tbk. Perubahan nama tersebut disahkan dengan Skep Walikota No.530.08/132/402.1.03/2001. PT. Kasogi bergerak dibidang sandal/jepit, sol sepatu dan sepatu jadi.

Di daerah Jawa Timur, PT. Kasogi tersebar atau terbagi menjadi sepuluh unit. Dari sepuluh unit tersebut tiga diantaranya mengalami kebakaran. Musibah tersebut terjadi tepatnya pada tanggal 29 September 1999, akibatnya tiga unit yang mengalami kebakaran tersebut tidak berproduksi lagi sampai sekarang. Semua unit memiliki bidang usaha yang sama. Sepuluh unit tersebut tepatnya berada di :

1. PT. Kasogi Unit I di Jl. Simo Tambakan No. 168 T Surabaya.
2. PT. Kasogi Unit II di Jl. Airlangga No. 25-27 Sidoarjo.
3. PT. Kasogi Unit III dan IV di Jl. Industri No. 12 Buduran-Sidoarjo
4. PT. Kasogi Unit V dan VI di Jl. Airlangga No. 25-27 Sidoarjo.
5. PT. Kasogi Unit VII di Jl. Raya Pakal No. 99 Benowo-Surabaya.

6. PT. Kasogi Unit VIII, IX dan X di Jl. Industri No. 12 Buduran-Sidoarjo (ketiga unit tersebut mengalami kebakaran).

1. Upaya Yang Digunakan Untuk Mencegah Perselisihan Perburuhan di PT.

Kasogi

Untuk mencegah atau setidaknya mengurangi timbulnya perselisihan di antara pihak buruh dan pengusaha, maka dalam perjanjian perburuhan itu harus jelas dirumuskan apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Bagi negara Indonesia, falsafah Pancasila harus menjiwai seluruh kehidupan bangsa, termasuk hubungan antara buruh dan majikan, maka berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/Men/1978 ditentukan bahwa disetiap perusahaan yang telah dibentuk serikat buruh, pengusaha wajib melayani kehendak serikat buruh untuk mengadakan perundingan perjanjian perburuhan atas permintaan secara tertulis dari serikat buruh yang bersangkutan. Supaya perjanjian perburuhan itu sah, maka perjanjian perburuhan itu harus memenuhi syarat material dan formal.

Syarat material itu ialah bahwa perjanjian perburuhan harus memuat, antara lain :

- a. Perjanjian perburuhan itu dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang pengusaha hanya menerima atau menolak buruh dari suatu golongan, baik

berkenaan dengan agama yang dianut, golongan warga negara atau bangsa, maupun keyakinan politik atau anggota dari sesuatu perkumpulan.

- b. Dilarang memuat peraturan yang mewajibkan seorang buruh hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada pengusaha dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan.
- c. Dilarang memuat aturan-aturan yang bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum atau dengan tata susila.

Sedang syarat formalnya perjanjian perburuhan itu adalah :

- a. Harus dilakukan secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak atau dengan surat resmi, yaitu dihadapan seorang notaris.
- b. Surat perjanjian itu harus memuat :
 - 1. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat buruh.
 - 2. Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha atau perkumpulan majikan yang berbadan hukum.
 - 3. Nomor serta tanggal pendaftaran serikat buruh pada Departemen Tenaga Kerja.
 - 4. Tanggal penanda tangan.

Disamping perjanjian perburuhan, yang berkaitan dengan hubungan antara buruh dan pengusaha, maka negara mengeluarkan berbagai peraturan dengan tujuan

menciptakan suatu kedudukan yang layak dan manusiawi kemanusiaan, baik yuridis dan ekonomis maupun sosiologis dan keamanan batiniah.

Adanya berbagai peraturan yang diadakan pemerintah membuktikan, belum adanya kesatuan hukum di bidang perburuhan. Berhubung dengan itu disepakati sebagai pedoman kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III Bab 7 A dan ketentuan-ketentuan lainnya dalam kitab itu yang ada hubungannya atau sangkut pautnya dengan masalah perburuhan. Kalau kita teliti lebih lanjut tentang isi Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III Bab 7 A tersebut, dapat kita jumpai di dalamnya ada asas perlindungan yang diberikan kepada pihak buruh. Asas perlindungan tersebut dapat dilaksanakan dengan empat cara :

1. Diadakannya ketentuan yang sifatnya mengatur, yaitu yang memberi peraturan berbagai masalah yang akan berlaku, bila kedua belah pihak tidak mengadakan peraturan sendiri.
2. Adanya ketentuan, peraturan yang sifatnya mengatur dan bersifat memaksa yang tidak boleh di kesampingkan dengan merugikan buruh.
3. Perlindungan bagi pihak buruh yang dapat menyimpang dari ketentuan-ketentuan tersebut di atas hanya dimungkinkan dengan ketentuan secara tertulis.
4. Perlindungan terhadap buruh yang kedudukan ekonominya lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha terletak pada kekuasaan pengadilan yang tidak dijumpai pada bentuk perjanjian lainnya.

Dalam usaha pencegahan perselisihan perburuhan antara pihak buruh dan majikan diperlukan sikap mental yang mantap dari para pihak yang memandang pihak buruh maupun pengusaha sebagai teman seperjuangan dan sesama insan pancasila sehingga hubungan itu dilandasi atas tenggang rasa serta didasari kedudukan masing-masing dan memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi. Dan sebelum perselisihan perburuhan itu nyata atau timbulnya perbedaan pendapat antara para pihak, maka selekasnya dicari jalan keluar dengan mengadakan temu muka antara para pihak yang berselisih.

Di PT. Kasogi sendiri, cara yang digunakan dalam usaha untuk memperkecil terjadinya perselisihan perburuhan adalah :⁸

- a. Seringnya dibentuk komunikasi antara Serikat Pekerja dengan pengusaha.
- b. Antara pihak pengusaha dan pekerja menyepakati KKB (Kesepakatan Kerja Bersama).
- c. Dibentuknya LKB (Lembaga Komunikasi Bipartit) dan LKT (Lembaga Komunikasi Tripartit).
- d. Memberikan kebebasan berpendapat kepada pihak pekerja.
- e. Mengadakan temu muka antara para pihak dengan didasari itikad baik.
- f. Bila timbul perbedaan atau perselisihan maka selekasnya dicari jalan keluar yang baik.
- g. Memberikan penyuluhan-penyuluhan yang berkenaan dengan masalah ketenagakerjaan melalui kerjasama dengan instansi yang terkait.

⁸Hasil wawancara dengan Manaf, Personalia PT. Kasogi.

Dari apa yang telah dilakukan oleh PT. Kasogi diatas secara tidak langsung akan membuat hubungan antara pengusaha/majikan dan pekerja menjadi lebih harmonis. Dan apabila masing-masing pihak sadar akan hak dan kewajibannya maka timbulnya perselisihan dimungkinkan jarang terjadi.

2. Cara dan Penyelesaian Hukum Dalam Perselisihan Perburuhan Di PT.

Kasogi

Perselisihan perburuhan yang terjadi di PT. Kasogi pada dasarnya terjadi karena adanya ketidakpuasan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Akibat ketidakpuasan tersebut pekerja mengadakan unjuk rasa yang dilakukan di halaman perusahaan.

Untuk mengatasi aksi mogok kerja yang dilakukan pekerja PT. Kasogi yang mempunyai beberapa tuntutan yakni mengenai great gaji, kenaikan uang makan dan uang transport, pengusaha dan pekerja berusaha menyelesaikannya secara internal (bipartite).

Dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 menyebutkan bahwa apabila terjadi perselisihan maka penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan secara damai dengan jalan perundingan. Upaya damai ini disebut bipartite system. Bipartite system adalah upaya damai antara buruh/pekerja dengan majikan (pengusaha).

Perselisihan perburuhan yang terjadi di PT. Kasogi bisa diselesaikan secara internal (bipartite) karena kedua belah pihak mau bersama-sama berupaya untuk lebih

memahami permasalahan perselisihan perburuhan yang dihadapi dengan mengadakan musyawarah tanpa melibatkan campur tangan dan intervensi pihak ketiga.

Meskipun sebelumnya perselisihan ditandai dengan adanya aksi unjuk rasa namun karena mendapat tanggapan dari pihak pengusaha maka perselisihan dapat diselesaikan.

Dengan penyelesaian secara bipartite, pengusaha dan pekerja akan sama-sama diuntungkan karena kedua belah pihak selain dapat menghemat waktu juga dapat menghemat biaya dan tenaga. Dan dengan tercapainya penyelesaian secara bipartite tersebut kedua belah pihak diharapkan bisa menciptakan kondisi yang kondusif, agar supaya kedinamisan dan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha dapat tercipta sehingga peningkatan kesejahteraan dapat dipenuhi sejalan dengan adanya peningkatan produktivitas.

Penyelesaian secara bipartite yang terjadi di PT. Kasogi sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila, setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha mengenai hubungan kerja, syarat kerja dan kondisi kerja hendaknya terlebih dahulu diselesaikan secara damai dengan jalan musyawarah yang biasa disebut bipartite, yaitu dimana cukup melibatkan pihak manajemen perusahaan dengan SPSI selaku wakil pekerja. Penyelesaian secara bipartite ini menjadi pilihan

pertama, mengingat perselisihan perburuhan merupakan hal yang sangat sensitif bagi perusahaan.⁹

⁹ Amrta, loc. cit., hal.238.

B A B IV

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Perselisihan perburuhan yang terjadi di PT. Kasogi disebabkan adanya rasa ketidakpuasan pihak pekerja terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangan pengusaha sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja namun karena pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi pekerja yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.
- b. Penyelesaian perselisihan yang terjadi di PT. Kasogi dapat diselesaikan secara internal (bipartite) karena antara pengusaha dan pekerja mau bersama-sama berupaya untuk lebih memahami permasalahan yang terjadi sehingga dapat memusyawarahkan dan menyelesaikan perselisihan tanpa melibatkan campur tangan pemerintah dan intervensi pihak ketiga.

Saran

- a. Dalam usaha pencegahan perselisihan perburuhan di PT. Kasogi antara pihak buruh dan majikan diperlukan sikap mental yang mantap dari pihak yang memandang pihak buruh maupun pengusaha sebagai teman seperjuangan dan sesama insan Pancasila sehingga hubungan itu dilandasi atas tenggang rasa serta didasari kedudukan masing-masing dan memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.
- b. Selain itu sikap mental dapat dijadikan landasan pencegahan perselisihan perburuhan sebaiknya buruh maupun pengusaha harus mewujudkan sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional serta kesatuan tindak yang mampu mengendalikan diri. Ini berarti dalam hubungan perburuhan Pancasila tidak ada tempat untuk sikap saling berhadapan atau penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Dan sebelum perselisihan perburuhan itu berkembang menjadi perselisihan yang nyata atau timbulnya perbedaan pendapat antara para pihak, maka secepatnya dicari jalan keluarnya dengan mengadakan temu-muka antara para pihak dengan didasari itikad baik serta penuh pengertian dan dengan lapang dada.
- c. Kemudian diupayakan keterbukaan atas segala kondisi di perusahaan dari pihak pengusaha kepada buruh atau sebaliknya agar sikap saling mencurigai dapat

dihindarkan, dan yang terakhir diusahakan sikap kemitraan di mana kedudukan pengusaha dan pekerja sejajar dalam perusahaan yang saling membutuhkan.

DAFTAR BACAAN

Zaeni Asyhadie, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Cet. I, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

Gunawi Kartasapoetra, dkk, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Cer I, Armico, Bandung, 1982.

Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Cet III, PT. Raja Grafindo Persada, 1999.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. III, PT. Raja Grafindo Persada Utama, 2003.

Amrta Vol.4 No.4, Oktober-Desember, 2002.

Wawancara dengan Manaf, Personalia PT. Kasogi.

Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.