

SKRIPSI

ADHIM ROHADI

**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN**

(Studi Kasus di PT Jaya Pari Steel Surabaya)



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2001

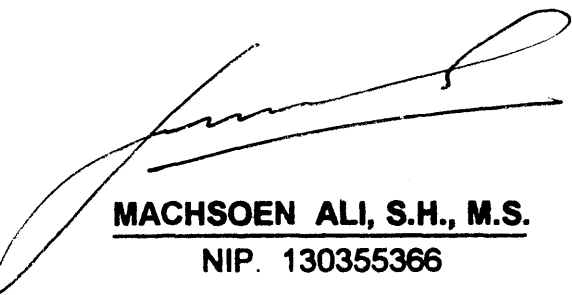
**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN**

(Studi Kasus di PT Jaya Pari Steel Surabaya)

SKRIPSI

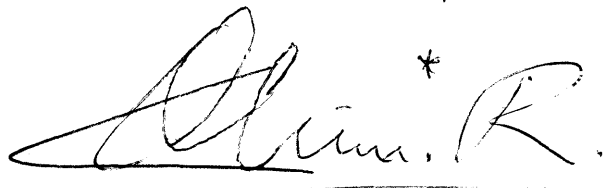
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI
SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



MACHSOEN ALI, S.H., M.S.
NIP. 130355366

Mahasiswa,



ADHIM ROHADI
NIM. 039614373

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

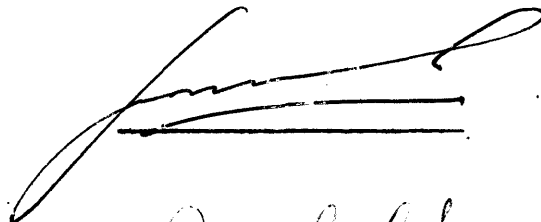
Telah diuji pada tanggal 04 Oktober 2001

TIM PENGUJI :

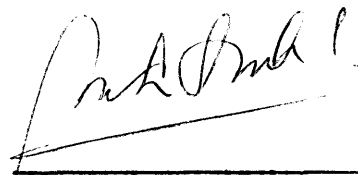
Ketua : R. INDIARSORO, S.H.



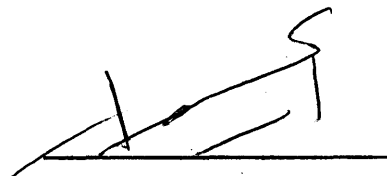
Anggota : 1. MACHSOEN ALI, S.H., MS.



2. Dr. MAARTEN L. SOUHOKA, S.H., MS.



3. LANNY RAMLI, S.H., MH.



MOTTO :

“Wa idzaa sa alaka’ ibaadi an nii fa innii qarib, ujiibu da’ watad daa’i idzaa da’ aani, faliyas tajibuu lii waliyu’ minuu bii la ‘allahum yar syuduun”

Dan bila hamba-hambaKu bertanya kepada engkau tentang Aku maka sesungguhnya Aku dekat, Aku memperkenankan permohonan orang yang meminta apabila dia meminta kepadaKu. Sebab itu perkenankanlah seruanKu dan berimanlah kepadaKu supaya mereka berjalan lurus.

(Al Baqarah: 186)

Persembahan untuk yang tercinta
Tuhanku, Orangtuaku, keluarga,
teman, handai taulan serta seseorang
yang mencintaiku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, saya panjatkan atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayahNya sehingga saya berhasil menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini, saya ajukan untuk melengkapi tugas dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Untuk itu pada kesempatan ini, perkenankan saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., MS., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, dosen pembimbing dan penguji skripsi ;
2. Bapak R. Indiarso, S.H., selaku ketua panitia penguji skripsi ;
3. Bapak Dr. Maarten L. Souhouka, S.H., MS., selaku penguji skripsi ;
4. Ibu Lanny Ramli, S.H., MH., selaku penguji skripsi ;
5. Segenap Dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi saya;

Tidak lupa saya sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Pimpinan dan seluruh karyawan, khususnya bagian personalia PT. Jaya Pari Steel Surabaya.
2. SPSI unit kerja PT. Jaya Pari Steel Surabaya.
3. Yang tercinta Orang tuaku, keluarga besarku, dan seseorang yang mencintaiku.

4. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Dicky, Anton, Ius, Didit, Sanjay, Unggul, Firman, Harry, juga teman-teman yang sempat mengenalku dan membantuku menyelesaikan skripsi dan studiku.

Semoga semua bantuan dan dukungan kalian mendapat balasan yang setimpal serta selalu mendapat limpahan rahmat dari Allah SWT.

Segala daya dan kemampuan yang saya miliki telah saya curahkan yang terbaik untuk menyelesaikan skripsi ini. Namun saya sadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik saya terima dengan lapang dada.

Akhirnya harapan saya semoga skripsi ini berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya....Amin.

Surabaya, 20 Oktober 2001

Adhim Rohadi

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	5
3. Alasan Pemilihan Judul	9
4. Tujuan Penulisan	9
5. Metodologi	10
a. Pendekatan Masalah	10
b. Sumber Data	11
c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	11
d. Analisa Data	12
6. Pertanggungjawaban Sistematika	13
 BAB II PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENANGANI PERSELISIHAN PERBURUHAN DI PT. JAYA PARI STEEL	 14
2.1. Pengertian Perselisihan Perburuhan	14
2.1.1. Sejarah Perselisihan Perburuhan	16
2.1.2. Macam-macam Perselisihan Perburuhan	18
2.1.3. Perselisihan Perburuhan di PT. Jaya Pari Steel	20
2.2. Pengertian Serikat Pekerja	23
2.2.1. Sejarah Serikat Pekerja	25
2.2.2. Asas, Sifat, Tujuan dan Keanggotaan Serikat Pekerja	29
2.2.3. Serikat Pekerja di PT. Jaya Pari Steel	30
2.2.4. Peranan SPSI uk PT. Jaya Pari Steel dalam Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan	34
 BAB III TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN ...	38
3.1. Penyebab Perselisihan Perburuhan	38
3.2. Akibat Perselisihan Perburuhan	40
3.3. Lembaga-lembaga yang Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan	42
3.4. Upaya Serikat Pekerja PT. Jaya Pari Steel untuk Mencegah Terjadinya Perselisihan Perburuhan	48
 BAB IV PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	49
4.2. Saran-saran	50

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Untuk mewujudkan negara Indonesia yang adil dan makmur, ukuran dan nilai keadilan yang harus dipergunakan adalah ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. Salah satu masalah yang sangat menonjol akhir-akhir ini adalah masalah perburuhan, bahkan masyarakat awam beranggapan bahwa masalah perburuhan ini merupakan suatu masalah yang rawan.

Kerawanan masalah perburuhan ini tidak lain karena kurang memuaskannya penyaluran dan penempatan tenaga kerja dimana salah satu faktor yang menyebabkannya adalah padatnya jumlah penduduk di Indonesia sehingga terjadi ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dengan lapangan kerja yang tersedia, dan pada akhirnya tenaga kerja yang ada akan tersalur pada lapangan kerja yang bukan pada tempatnya atau tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.

Disamping itu munculnya berbagai persoalan perburuhan disebabkan oleh kurang terbukanya para pengusaha serta adanya anggapan dari pengusaha yang masih cenderung melihat tenaga kerja semata-mata sebagai faktor produksi, yang biayanya perlu ditekan serendah-rendahnya dengan demikian posisi buruh menjadi sangat lemah karena para pekerja terdesak oleh kebutuhan hidup atau ekonomi sehingga para pekerja kurang memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan kerja serta jaminan sosial. Masih banyak pengusaha yang kurang membuka

diri untuk menerima keluhan dari para pekerja. Akibatnya upaya untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pihak pengusaha justru lebih sering menimbulkan pertentangan pendapat. Bahkan tak jarang, dibarengi pula dengan tindak pemogokan oleh para pekerja.

Kondisi ini justru akan merugikan semua pihak, baik pekerja, pengusaha maupun masyarakat. Terlebih lagi, upaya untuk menyelesaikan kasus yang terlanjur "meledak" tentu akan membutuhkan waktu yang sangat lama, mulai dari perusahaan itu sendiri sampai tingkat yang lebih tinggi. Bahkan bukan tidak mungkin perkara itu diselesaikan di pengadilan.

Padahal, jika upaya untuk menyelesaikan penyelesaian perselisihan tersebut dapat dituntaskan di tingkat perusahaan, maka akan dapat menghemat waktu, tenaga, maupun biaya yang sangat berarti. Sesuai dengan pedoman pada Hubungan Industrial Pancasila (HIP), setiap perselisihan seharusnya dapat diselesaikan dengan musyawarah antara pekerja dengan pengusaha. Agar upaya untuk mengatasi dan menyelesaikan perselisihan tidak sampai menimbulkan gejala yang berkepanjangan sebenarnya perlu ditempuh beberapa jalan.

Upaya untuk mengantisipasi timbulnya gejala bisa dilakukan dengan memantapkan pelaksanaan HIP di perusahaan, pembinaan dari Apindo dan SPSI terhadap anggotanya. Disini penulis akan menitikberatkan penulisan dari peranan SPSI untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja.

Dalam undang-undang memang diberi kesempatan kepada pihak-pihak yang berperkara untuk melakukan upaya hukum dari tingkat *Bipartid*, kemudian ditingkat

pegawai perantara, penyelesaian P4 Daerah dan permohonan banding ke P4 Pusat. Atau mungkin juga pengajuan gugatan ke PTUN.

Keberadaan serikat pekerja di perusahaan sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. Serikat pekerja sebagai salah satu yang utama dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, berperan dan berfungsi menyalurkan/memperjuangkan aspirasi pekerja untuk meningkatkan harkat, martabat dan kesejahteraan pekerja serta sebagai mitra kerja pengusaha dalam membina para pekerja menjadi pekerja yang rajin, jujur, berdisiplin tinggi dan produktif.

Walaupun keberadaan serikat pekerja di perusahaan sangat penting dan bermanfaat akan tetapi menurut kenyataannya selama ini, pembentukan, pembinaan dan pengembangan serikat pekerja di perusahaan dirasakan masih mengalami kesulitan. Masih banyak hambatan-hambatan yang dihadapi, baik yang datang dari pekerja maupun dari pengusaha dan aparat pemerintah sendiri.

- a. Masih banyak pengusaha yang enggan menerima keberadaan serikat pekerja di perusahaan.
- b. Masih banyak pengusaha yang belum memahami pentingnya serikat pekerja.
- c. Masih banyak pengusaha dan pekerja yang belum sepenuhnya menghayati fungsi dan peranan serikat pekerja dalam Hubungan Industrial Pancasila.
- d. Masih perlunya peningkatan kemampuan para kader organisasi dalam mengelola serikat pekerja.

Dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan tersebut diatas dan untuk memperlancar proses pembentukan pembinaan dan pengembangan serikat pekerja di perusahaan maka perlu disusun petunjuk operasional yang memuat tata cara, fungsi dan peranan semua pihak dalam pembentukan dan pembinaan serikat pekerja di tingkat perusahaan.

Pemantapan pelaksanaan Hubungan Industri Pancasila merupakan tugas *tripartid*, terutama pemerintah yang secara terus menerus melalui aparatnya aktif menjalankan pembinaan. Ini perlu dilakukan agar perselisihan industrial dapat dicegah secara dini. Perlu diyakinkan kepada pekerja dan pengusaha bahwa penyelesaian perselisihan yang ideal adalah *bipartid*.

Melalui cara ini tidak akan ada campur tangan pihak luar. Sehingga akan menghemat waktu, tenaga dan dana sementara untuk pembinaan yang dilakukan oleh Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), diharapkan tidak hanya menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan masalah pembinaan dan pembentukan sarana Hubungan Industri Pancasila diperusahaan. Tetapi juga menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan industrial dan pelaksanaan putusan P4.

Putusan P4 wajib dilaksanakan apabila tidak dilaksanakan banding. Para pengusaha dan pekerja hendaknya juga menyadari bahwa Apindo dan SPSI ikut bertanggung jawab terhadap putusan tersebut, karena wakil-wakil mereka juga duduk sebagai anggota dalam lembaga P4D.

Pada akhirnya, upaya yang dilakukan semua pihak diharapkan bisa meningkatkan efisiensi, produktivitas dan kualitas produksi. Kalau ini bisa tercapai diharapkan industri tanah air akan mampu menghadapi era persaingan bebas pada abad ke-21 dengan rasa optimis.

Dipilihnya PT. Jaya Pari Steel sebagai lokasi dari penulisan skripsi ini adalah karena PT. Jaya Pari Steel yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri logam dan berbentuk badan hukum sehingga mengundang keingintahuan saya untuk mengetahui bagaimana usaha dan kebijakan dari perusahaan dan serikat pekerja dalam upaya menangani masalah perselisihan perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penulisan skripsi berjudul **"Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Studi Kasus Di PT. Jaya Pari Steel) "**, maka saya membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana peran serikat pekerja dalam menangani perselisihan perburuhan di PT. Jaya Pari Steel ?
2. Bagaimana langkah yang ditempuh serikat pekerja di PT. Jaya Pari Steel untuk mencegah/menghindari terjadinya perselisihan perburuhan ?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi ini adalah : **" Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Studi Kasus Di PT. Jaya Pari Steel)"**, 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. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), Pasal 1 angka 10 yang berbunyi :

"Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh, untuk, pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja 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, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar 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 pengertian dari Perselisihan Perburuhan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16 adalah:

"Perselisihan industrial adalah perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja, pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, dan/atau kondisi kerja"

PT. Jaya Pari Steel memiliki sejarah perjalanan yang panjang. Pada mulanya, sebelum perusahaan ini didirikan adalah merupakan sebuah toko yang bergerak

dalam penjualan besi bernama "Kian Sien" yang terletak di jalan Pegirian No. 120-122 Surabaya¹.

Toko ini mempunyai pasaran yang cukup luas di Indonesia, khususnya di pulau Jawa. Setelah toko ini mempunyai perkembangan yang cukup pesat, maka didirikan sebuah pabrik plat baja di jalan Margomulyo No. 4 Tandes, Surabaya, dengan nama PT. Jaya Pari Steel Corp. Ltd yang merupakan perusahaan PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) pada tahun 1973.

PT. Jaya Pari Steel Corp. Ltd didirikan di Surabaya dengan akte No.45, notaris Eddy Widjaya, SH. Akte tersebut beberapa kali mengalami perubahan. Terakhir dengan Akte No. 86 tanggal 20 Februari 1987, notaris Suyati Subandi. Akte tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. C22-8543.HT.01.04 Tahun 1988 tanggal perseroan didirikan dalam rangka Undang-Undang No. 12 Tahun 1970 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri.

1. Surat Persetujuan Tetap PMDN No.1387/A/SP.01/BKPM/PMIX/1989 tanggal 22 November 1975.
2. Surat Persetujuan Perluasan PMDN No. 39/II/PMDN/Tanggal 14 Juni 1989.

Pada saat pertama kali perusahaan ini didirikan bergerak dalam bidang pemotong plat lembaran dari *coil*. Selanjutnya PT. Jaya Pari Steel Corp. Ltd mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga mengalami perluasan dengan

¹ Penjelasan Bapak Gatot selaku Kepala Personalia PT. Jaya Pari Steel

didirikannya Jaya Pari Steel II dan III. Melihat bahwa usaha yang dilakukan mempunyai prospek yang cukup cerah maka PT. Jaya Pari Steel Corp. Ltd pada tanggal 2 Mei 1986 diresmikan oleh Bapak Presiden Soeharto dan beberapa perusahaan lain yang ada di Jawa Timur.

Pada PT. Jaya Pari Steel Corp. Ltd ini terbagi menjadi 3 (tiga) unit yaitu : PT. Jaya Pari Steel I, Jaya Pari Steel II, dan Jaya Pari Steel III yang memiliki bidang usaha yang sama yakni tentang produk baja, tetapi berbeda-beda hasil produksinya.

a. Jaya Pari Steel I

Sebenarnya unit Jaya Pari Steel I tidak memproduksi suatu barang atau produk baru, tetapi hanya melakukan pemotongan *rolled coil* atau pembuatan baja kanal atau siku dan profil dari plat-plat baja yang sudah ada. Dimana ukuran yang digunakan adalah sesuai dengan permintaan konsumen.

b. Jaya Pari Steel II

Unit ini memproduksi plat dengan cara melakukan proses *roll* dan balok-balok baja, biasanya disebut dengan *slab*

c. Jaya Pari Steel III

Unit ini memproduksi beton *eyser* dengan proses yang mirip dengan unit Jaya Pari Steel II. Beton *eyser* hasil produksi tersebut diolah pada konsumen lokal atau dalam negeri.

3. Alasan Pemilihan Judul

Judul "Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Studi Kasus Di PT. Jaya Pari Steel)", saya pilih mengingat beberapa hal

yaitu :

1. Masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan keberadaan serikat pekerja di perusahaan.
2. Kurang dilibatkannya serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan.
3. Kurangnya sumber daya manusia dalam serikat pekerja di perusahaan yang mampu ikut serta dalam penyelesaian sengketa perburuhan.

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.

Selain daripada itu, penulisan skripsi ini pun memiliki tujuan khusus yaitu untuk menambah wacana kepustakaan di bidang hukum perburuhan utamanya dibidang serikat pekerja, dimana analisa dan data yang diperoleh atau yang dihasilkan diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan dalam upaya penyelesaian perselisihan perburuhan.

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada PT. Jaya Pari Steel.

5. Metodologi

a. Pendekatan masalah.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang maksudnya dengan cara memperoleh keterangan dan ataupun penjelasan dari berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah yang dibahas dalam skripsi ini, baik itu yang diatur dalam Ketetapan MPR, undang-undang, peraturan-peraturan, instruksi-instruksi dan keputusan-keputusan serta segala macam bentuk peraturan perundang-undangan lain yang berlaku di negara kita yang mengatur akan hal tersebut.

b. Sumber data.

Sumber data dan bahan-bahan dalam penyusunan skripsi ini didapat melalui kegiatan studi literatur (*library research*) dari buku-buku berbagai sarjana, diktat-diktat dan catatan-catatan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya serta bahan-bahan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

Selain data berasal dari berbagai macam bahan kepustakaan, data dalam skripsi inipun diperoleh melalui penelitian di lapangan (*field research*) ke instansi yang dijadikan obyek penelitian sekaligus bahan utama yang menjadi pokok bahasan dalam penulisan skripsi ini yaitu dengan mengadakan studi atau penelitian

ke PT. Jaya Pari Steel mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tema yang akan diangkat dalam penulisan skripsi ini.

c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan data.

Dari data dan bahan yang telah diperoleh tadi maka untuk data yang berasal dari literatur atau berbentuk pustaka, maka data tersebut dibaca dan dianalisa secara seksama guna memperoleh intisari dari bahan bacaan tersebut. Sedangkan untuk memperoleh data yang bersumber dari lapangan, maka saya melakukan studi atau penelitian kepada perusahaan yang menjadi obyek dari skripsi saya yaitu PT. Jaya Pari Steel, dimana saya melakukan wawancara dengan para staf yang telah ditunjuk untuk memberikan bimbingan selama saya melakukan penelitian diperusahaan tersebut.

Kemudian dengan menggunakan metode deskriptif analitis, maka dari bahan-bahan atau data-data yang telah diperoleh tadi diuraikan secara jelas dan ditentukan aspek-aspek peran serikat pekerja dalam menangani perselisihan perburuhan di PT. Jaya Pari Steel serta langkah yang ditempuh serikat pekerja di PT. Jaya Pari Steel untuk mencegah/menghindari terjadinya perselisihan perburuhan yang dihubungkan dengan pelaksanaan dan penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari data yang berhasil dikumpulkan tersebut, kemudian dianalisa dengan cara menguraikan dan menjelaskan yang kemudian digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini.

d. Analisis data.

Mengingat dalam penyusunan skripsi ini saya menggunakan metode pendekatan masalah secara yuridis normatif, maka proses analisa data dilakukan dengan cara membandingkan antara teori yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta ketentuan lainnya dengan realita atau kenyataan yang ada di masyarakat (dalam hal ini yang berlaku di perusahaan yang menjadi obyek penelitian saya).

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

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Dan akhirnya, dalam penyusunan skripsi guna mencapai sasaran yang hendak dituju serta melaksanakan misi yang diemban dari skripsi ini, saya mencoba menyusun pembahasan dengan mempergunakan sistematika yang terdiri dari beberapa bab yang diuraikan kedalam sub bab-sub bab, kemudian untuk lebih memperjelas beberapa sub bab masih diuraikan kembali ke dalam beberapa sub-sub bab. Antara bab yang satu dengan bab-bab yang lainnya merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan isi permasalahan.

Bab pertama mengenai pendahuluan, mengemukakan mengenai latar belakang dan rumusan permasalahan dari skripsi ini, menjelaskan judul skripsi serta alasan mengapa judul tersebut dipilih, menjelaskan pula tujuan dari penulisan skripsi ini,

juga menguraikan mengenai metodologi yang dipergunakan dalam skripsi ini, baik itu dari pendekatan masalah, sumber data, serta analisis datanya. Dan dalam bab ini juga menguraikan mengenai pertanggungjawaban sistematika dari skripsi ini.

Pada bab kedua membahas peranan serikat pekerja dalam menangani perselisihan perburuhan di PT. Jaya Pari Steel. Pada bagian ini membahas mengenai fungsi, tujuan, wewenang, dan keanggotaan serikat pekerja, juga membahas macam-macam perselisihan perburuhan serta peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perburuhan di PT. Jaya Pari Steel.

Pada bab ketiga akan dibahas mengenai langkah serikat pekerja dalam mencegah terjadinya perselisihan perburuhan dimana dalam bab ini dibahas mengenai sebab-sebab timbulnya perselisihan perburuhan juga dibahas pula mengenai berbagai cara dalam memperkecil dan/ atau menghambat terjadinya perselisihan perburuhan.

Dan akhirnya skripsi ini diakhiri dengan bab keempat yang berisi kesimpulan dari bab-bab sebelumnya yang membahas mengenai peranan serikat pekerja dalam menangani perselisihan perburuhan serta langkah serikat pekerja dalam mencegah terjadinya perselisihan perburuhan. Dan setelah saya mengkajinya dengan kenyataannya dalam praktek di perusahaan tersebut saya mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

BAB II

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENANGANI PERSELISIHAN PERBURUHAN DI PT. JAYA PARI STEEL

2.1 Pengertian Perselisihan Perburuhan

Masalah perselisihan perburuhan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar mengingat berbagai macam tipe watak manusia yang bekerja di perusahaan selalu berhadapan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan baik yang berasal dari pemerintah maupun pengusaha. Di suatu pihak kebijaksanaan tersebut dirasakan sebagai aktivitas yang kurang memuaskan dan sebaliknya.

Kebijaksanaan-kebijaksanaan tersebut salah satunya berupa perjanjian perburuhan, meskipun suatu perjanjian perburuhan telah berlaku bagi para pihak dan telah mengikat namun dalam pelaksanaannya sering tidak berjalan seperti apa yang diharapkan sehingga menimbulkan suatu perselisihan.

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16 yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah:

“Perselisihan industrial adalah perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja, pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, dan atau kondisi kerja”.

Apabila kita perhatikan rumusan tersebut, jelas bahwa yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, mengenai arti penting serikat pekerja bagi para pekerja di Indonesia untuk memperkuat posisi para pekerja secara yuridis dan politik dalam menghadapi majikan untuk memperbaiki nasibnya. Pada umumnya perselisihan perburuhan yang terdapat di Indonesia berkisar pada masalah pemenuhan upah, jaminan sosial, atau tuntutan lainnya yang mana dalam hal ini adalah untuk pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Hal ini dikarenakan dari pihak majikan itu sendiri menginginkan pekerja bekerja keras dengan harapan memperoleh hasil yang memuaskan, dan sebaliknya majikan akan berusaha untuk menekan biaya produksi sampai sekecil-kecilnya, termasuk pengeluaran upah yang harus dibayarkan pada para pekerja. Sedangkan keinginan pekerja adalah bekerja untuk mendapatkan upah yang lebih besar dari yang ditentukan oleh pihak majikan guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Sebenarnya prinsip yang demikian itu sudah tidak bisa lagi diterapkan, sebab hal itu sangat bertentangan dengan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, dimana hubungan pekerja dengan majikan/pengusaha didasarkan atas 2(dua) asas kerja yang sangat penting yaitu :

- a. Asas kekeluargaan dan gotong royong;
- b. Asas musyawarah untuk mufakat.

Sebagai perwujudan dari kedua asas diatas, maka Hubungan Industrial Pancasila didasarkan pada tiga asas kerja sama yaitu :²

a. Kerjasama dalam produksi

Artinya bahwa antara pekerja dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti pula diantara keduanya wajib bekerja sama serta membantu dalam kelancaran usaha untuk meningkatkan produksi.

b. Kerjasama dalam menikmati hasil perusahaan

Artinya bahwa pekerja dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang diterima perusahaan, dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi dengan prestasi pekerja.

c. Kerjasama dalam bertanggung jawab

Artinya bahwa pekerja dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam bertanggung jawab pada :Tuhan Yang Maha Esa, Bangsa dan Negara, masyarakat sekitar, pekerja dan keluarganya, serta pada perusahaan dimana mereka bekerja.

2.1.1. Sejarah Perselisihan Perburuhan

Perselisihan perburuhan sudah ada sebelum Indonesia Merdeka, tapi dalam penulisan kali ini penulis hanya akan menguraikan perselisihan perburuhan setelah

² .Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), H. vi.

kurun waktu 27 Desember 1949. Perselisihan perburuhan yang ada pada waktu itu disertai dengan pemogokan- pemogokan terjadi dikarenakan buruh dan rakyat pada waktu itu dengan penuh kesegaran akan harga dirinya mulai mengalihkan perhatiannya kearah perjuangan dalam bidang ekonomi sosial.

Dalam menghadapi perselisihan perburuhan yang ada pada waktu itu sebagai usaha pertama dari pemerintah ialah dengan dikeluarkannya peraturan kekuasaan militer No. 1 Tahun 1951 pada bulan Februari. Dalam pertimbangannya dikemukakan bahwa pembangunan negara dan masyarakat Indonesia membutuhkan jaminan keamanan dan ketertiban, karena pemogokan yang terjadi di perusahaan-perusahaan dianggap sangat mengganggu keamanan serta ketertiban negara. Tetapi kenyataannya peraturan ini hanya dapat mengatasi dan menyelesaikan sebagian kesulitan-kesulitan yang timbul dalam bidang perburuhan.

Pada bulan September 1951 sebagai usaha kedua dari pemerintah dalam upaya memecahkan kesulitan perburuhan maka dikeluarkanlah Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951. Lahirnya Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 sekaligus mencabut berlakunya kekuasaan militer.

Pada kabinet Wilopo memegang kekuasaan negara dalam kesempatan memberikan keterangan dihadapan DPR mengenai keberadaan Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 mengatakan bahwa Undang-undang tersebut sebagai peraturan pengganti larangan mogok atau *lock out* dari pihak kekuasaan militer dan yang mengatur cara-cara penyelesaian perselisihan perburuhan yang hanya merupakan aturan-aturan belaka tanpa pernah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Menurut tanggapan yang diberikan Aliwongso sebagai pengganti kabinet Wilopo yang menyatakan bahwa Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 mengenai masalah perselisihan perburuhan yang pada kenyataannya tidak disenangi oleh sebagian buruh karena isinya pada penyelesaian suatu perselisihan perburuhan tidak menyebutkan adanya suatu perundingan jika terjadi perselisihan antara buruh dengan pengusaha, tetapi langsung diserahkan begitu saja masalah itu pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik di daerah (P4D) ataupun di pusat (P4P).

Karena itu pemerintah segera mencabut Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 dan mengajukan suatu Rancangan Undang-undang yang berisi ketentuan baru tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan dasar baru, yaitu antara lain mewajibkan buruh dan pengusaha merundingkan masalah penyelesaian perselisihan perburuhan dengan cara musyawarah terlebih dahulu sebelum mengajukannya pada instansi pemerintah atau P4D.

Oleh karena itu atas usulan dari organisasi-organisasi buruh yang ada dan pendapat dari para pengusaha, pemerintah akhirnya mengeluarkan Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang isinya lebih demokratis, lebih menjamin hak-hak buruh tanpa mengesampingkan kepentingan kaum pengusaha. Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maka mencabut Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951.

2.1.2. Macam-macam Perselisihan Perburuhan

Menurut Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 dalam hal pengertian perselisihan perburuhan, maka perselisihan itu dapat dibedakan dalam dua macam, yaitu :³

a. Perselisihan perburuhan menurut sifatnya, dapat dibedakan menjadi :

a1. Perselisihan Perburuhan Kolektif

Ialah perselisihan yang terjadi antara pihak pengusaha dengan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

a2. Perselisihan Perburuhan Perorangan

Ialah perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha yang mana perselisihan itu tidak dilindungi oleh Undang-undang Nomor 22 tahun 1957.

b. Perselisihan Perburuhan menurut jenisnya, yaitu perselisihan hak ialah : perselisihan yang timbul antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan gabungan serikat pekerja sehubungan dengan tidak adanya persesuaian mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Menurut F.X. Djumialdji, SH penyelesaian perburuhan perorangan, yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh majikan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja disuatu perusahaan swasta beserta peraturan pelaksanaannya. Sedangkan perselisihan

³ Hartono Widodo dan Judianto, Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan, h. 25

perburuhan kolektif adalah perselisihan perburuhan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang diatur dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957. Diantara kedua hal ini yang paling banyak mengakibatkan pemogokan dan penutupan perusahaan meskipun sudah dilakukan pencegahan-pencegahan adalah perselisihan perburuhan kolektif.⁴

2.1.3. Perselisihan Perburuhan di PT. Jaya Pari Steel

Kesejahteraan anggota merupakan tujuan utama dari suatu organisasi, terutama serikat pekerja yang bergerak dalam sosial ekonomi, dalam hal ini dibidang ketenagakerjaan. Bidang ketenagakerjaan ini tidak bisa dilepaskan dari hubungan kerja antar pengusaha dengan buruh perusahaan. Didalam suatu hubungan kerja adalah wajar bilamana terdapat perselisihan antara pengusaha dengan buruh perusahaan karena dalam suatu perusahaan terdapat berbagai macam tipe dan watak seseorang dimana antara satu dan yang lain mempunyai kepuasan yang berbeda atas segala peraturan-peraturan kerja yang dikeluarkan oleh pihak pengusaha maupun yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Sama halnya dengan perusahaan lainnya, PT. Jaya Pari Steel juga memperkerjakan pekerja yang pada umumnya memiliki watak yang berbeda. Sudah sewajarnya dalam perusahaan ini juga tidak terlepas dari adanya perselisihan perburuhan antara pengusaha dengan pekerja baik perselisihan buruh perorangan maupun kolektif.

⁴ FX Djumaldji dan Wiwoho Soejono, **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Industrial Pancasila**, h. 93

Terjadinya perselisihan perburuhan di PT. Jaya Pari Steel karena hal-hal berikut :⁵

- a. Tidak dilaksanakannya oleh pengusaha sistem pembayaran upah minimum sesuai dengan ketentuan upah minimum regional yang berlaku;
- b. Tidak disiplinnya para buruh perusahaan masuk kerja, yaitu datang dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pihak pengusaha;
- c. Menurunnya produktivitas perusahaan yang dikarenakan oleh motivasi kerja yang kurang baik sebagai akibat dari kurang/tidak adanya pembinaan sumber daya manusia terutama dari SPSI. UK. PT. Jaya Pari Steel;
- d. Menolak melakukan tugas yang dilimpahkan atau menolak untuk melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan;
- e. Melakukan suatu tindakan yang tidak terpuji.

Dari berbagai kasus perselisihan perburuhan yang pernah terjadi di PT. Jaya Pari Steel, penulis mengambil salah satu contoh kasus perselisihan perburuhan untuk dijadikan pokok bahasan dalam penulisan ini karena menyimpulkan bahwa kasus tersebut sangat ilmiah untuk dikaji dan diteliti khususnya dalam masalah pemberlakuan dan atau pelaksanaan pembayaran upah minimum regional yang berlaku di daerah Jawa Timur khususnya di Kotamadya Surabaya.

⁵ Wawancara dengan Masnuri, Ketua SPSI UK JPS

Bahwa sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI. No. KEP-12/MEN/1995 tanggal 9 Januari 1995, terhitung sejak tanggal 1 April 1995 kepada semua perusahaan yang ada di Jawa Timur (termasuk PT. Jaya Pari Steel didalamnya) diharuskan membayar para pekerjanya sebesar Rp. 3700,-/perharinya, untuk 30 (tigapuluh) hari kerja sebulan dengan standar waktu kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Mengingat kondisi keuangan perusahaan yang pada waktu itu belum memadai untuk melaksanakan isi dari Surat Keputusan tersebut, maka dengan berdasarkan atas Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara SPSI. UK. PT. Jaya Pari Steel dengan pihak pihak pengusaha, maka kedua belah pihak sepakat untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan ketentuan UMR tersebut untuk jangka waktu satu tahun kedepan (sampai 31 Maret 1996). Selama masa 1 (satu) tahun penangguhan tersebut, para pekerja harian dibayarkan upah sebesar Rp. 3000 (tiga ribu rupiah) perhari.

Pada bulan November 1995 surat jawaban atas penangguhan UMR tahun 1995 yang diajukan PT. Jaya Pari Steel dijawab oleh Menteri Tenaga Kerja RI yang intinya bahwa penagguhan yang semula diajukan untuk masa 1 (satu) tahun hanya dikabulkan untuk masa 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Maret 1995 sampai dengan bulan September 1995. Hal ini berarti bahwa terhitung sejak tanggal 1 Oktober 1995 PT. Jaya Pari Steel diharuskan membayar pekerjanya sebesar Rp. 3700,- (tiga ribu tujuh ratus) perhari. hal ini diperkuat lagi oleh Surat Keputusan

sebagai pelaksana dan pengawasan dari Kakanwil Depnaker Propinsi Dati I Jawa Timur.

Berhubung karena pihak pengusaha masih belum mempunyai kemampuan memenuhi hal tersebut diatas, akhirnya di pihak pekerja menimbulkan keresahan dalam bekerja dan akhirnya pada tanggal 23 November 1995 pekerja PT. Jaya Pari Steel mengadakan aksi pemogokan untuk tidak bekerja sampai hak normatif mereka dipenuhi oleh perusahaan yaitu dengan memenuhi isi Surat Keputusan Menaker dengan membayar upah sebesar Rp. 3700,- (tiga ribu tujuh ratus rupiah) terhitung sejak tanggal 1 Oktober 1995 sampai 31 Maret 1996. Ini berarti pengusaha PT. Jaya Pari Steel harus merapel kembali atas kekurangan upah yang telah dibayarkan sejak tanggal 1 Oktober 1995 sampai dengan hari kerja terakhir sebelum terjadinya pemogokan yaitu tanggal 22 November 1995.

Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi suatu perselisihan perburuhan kolektif, maka melalui wakilnya yaitu pengurus SPSI UK. PT. Jaya Pari Steel mengusulkan kepada pengusaha untuk segera merubah sistem pengupahan dan perhitungannya karena dirasakan hal tersebut sangat merugikan pekerja. Karena itulah para pekerja akhirnya menuntut agar mereka segera dibayar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁶

2.2. Pengertian Serikat Pekerja

⁶ Wawancara dengan Masnuri, Ketua SPSI UK PT JPS

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh pasal 1 angka 1 bahwa yang dimaksud dengan Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau 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.

Bagi para buruh/pekerja adanya serikat pekerja ini sudah jelas manfaatnya, karena serikat pekerja merupakan kemandirian usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar perlindungan, perjuangan dan pembelaan hak dan kepentingan pekerja / buruh dapat tercapai dengan baik. Sejalan dengan dibentuknya serikat pekerja disuatu perusahaan yang bertujuan untuk menjalankan sarana dan wadah yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi suatu permasalahan dalam memperbaiki, meningkatkan, dan memajukan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan.

Serikat pekerja agar menjadi andalan bagi para pekerja dan mewakili kepentingan bersama serta harus dapat dijadikan sarana dialog sebagai wakil dari pekerja untuk menyelesaikan segala permasalahan atau keluhan dari para anggotanya. Serikat pekerja harus dapat membina serta mengusahakan agar para pekerja mempunyai rasa kesadaran yang tinggi dan turut bertanggung jawab atas kelancaran tugas, kemajuan serta kelancaran hidup suatu perusahaan. Penyimpangan dari tujuan

dibentuknya serikat pekerja baik yang dilakukan oleh anggotanya maupun yang dilakukan oleh pengurus serikat pekerja dapat mengakibatkan tergoncangnya hubungan ketenagakerjaan dan kelangsungan perusahaan bahkan dapat menimbulkan perselisihan perburuhan ataupun penutupan perusahaan.

Menurut Hartono Widodo, SH tugas pokok dari serikat pekerja adalah : ⁷

- a. Sebagai wadah penyalur aspirasi para anggotanya dalam masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja;
- b. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan ekonominya;
- c. Meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggotanya terhadap perusahaan;
- d. Meningkatkan aspirasi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan hubungan perburuhan / Industrial Pancasila, menyusun Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), kelembagaan bi partied / tri partied dan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Bagi pengusaha, adanya serikat pekerja dalam perusahaan sesungguhnya sangat menguntungkan karena dengan adanya serikat pekerja akan membantu dalam menyusun lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang adil dan wajar bagi para pekerjanya.

2.2.1. Sejarah Serikat Pekerja

⁷ Hartono Widodo dan Judianto, *Op.Cit*, h. 34

Kehadiran serikat pekerja dimulai dengan Perserikatan Hindia pada tahun 1898 yang didirikan oleh sekelompok kecil orang belanda yang berada di Indonesia sebagai pejabat pemerintahan. Tujuan mereka mendirikan perserikatan tersebut adalah sebagai wadah untuk mengadakan kegiatan sosial, bukan berjuang untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Namun ada sebagian pekerja yang tidak menerima kehadiran serikat pekerja Hindia ini, karena itu kelompok ini lalu mendirikan suatu organisasi dengan nama F.T. INSULINDEFT yang tujuannya adalah memperjuangkan nasib pegawai yang berpredikat peranakan Belanda.

Pada tahun 1905 kalangan pekerja perusahaan negara mendirikan Staats Spoor Bond. Organisasi ini merupakan organisasi pertama dimana keanggotaannya terbuka bagi semua golongan etnis atau ras yang bekerja di perusahaan negara. Berdirinya Boedi Oetomo, Serikat Dagang Islam (ganti nama menjadi Serikat Islam), Muhammadiyah dan Perkumpulan yang lainnya pada tahun 1908 semakin menumbuhkan kesadaran masyarakat khususnya para pekerja. Hal ini terbukti dengan banyaknya serikat pekerja yang lahir di jawatan pemerintah maupun swasta.

Meningkatnya pertumbuhan serikat pekerja yang seiring dengan perkembangan politik kebangsaan menjadikan fungsi serikat pekerja disamping sebagai alat untuk perjuangan sosial ekonomi juga sekaligus sebagai alat perjuangan politik. Keadaan seperti ini mengundang partai politik untuk mendekatkan diri kepada serikat pekerja. Mendekatnya partai politik ini dilandasi oleh adanya keinginan untuk mempersatukan seluruh serikat pekerja yang ada. Pada bulan November 1919

dibawah pimpinan Serikat Islam(SI) dibentuklah Panitia Penggerak Kaum Pekerja dengan tugas mempelajari kebutuhan kaum pekerja dengan cara menyatukannya.

Pada bulan Desember 1919 terbentuklah Persatuan Pergerakan Buruh (PBB) dengan anggota yang terdiri dari 22 serikat pekerja,tetapi sayang wadah tersebut hanya berumur 2 tahun,karenadidalamnya terjadi perpecahan sebelum berhasil menghimpun semua serikat pekerja yang ada. Perpecahan ini terjadi karena di satu pihak tetap bertahan agar serikat pekerja tetap bersifat sosial ekonomi, tetapi dilain pihak beranggapan bahwa disamping bersifat sosial ekonomi juga bersifat politik.

Pada Kongres Kaum Pekerja Indonesia tanggal 4-7 Mei 1933 di Surabaya kembali memperdebatkan boleh tidaknya serikat pekerja berpolitik, jika memang boleh maka harus jelas wujud politiknya bagaimana. Setelah Proklamasi m17 Agustus 1945 yang dirasakan sebagai pembebasan dari belenggu penjajahan dan eksploitasi modal asing yang didukung kekuasaan pemerintah kolonial,sehingga pemerintah nasional menjadi faktor penting perjuangan kaum pekerja dalam meningkatkan kesejahteraannya.

Pada tanggal 19 desember 1945 terbentuklah Barisan Buruh Indonesia (BBI) yang menampung semua pekerja agar bersatu menjadi kekuatan yang ampuh.Tidak berapa lama kemudian muncul Laskar Buruh Indonesia dan Barusan Buruh Wanita, maka benih perpecahan mulai menyelimuti lagi pada Barisan Buruh Indonesia, yang disebabkan karena adanya sebagian kelompok yang selalu menghendaki serikat pekerja harus lebih berorientasi pada kegiatan politik disamping memperjuangkan kesejahteraan anggotanya.

Meskipun selalu diliputi pergolakan politik antar kepentingan kelompok, organisasi buruh terus bermunculan seperti Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI) pada tanggal 21 Mei 1946 di Madiun dan Gabungan Serikat Buruh Vertikal (GSBV). Dan pada tanggal 28 November 1946 GASBI dan GSBV bergabung menjadi satu dengan nama Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI). Perpecahan dalam SOBSI akhirnya juga terjadi pada tanggal 7 Mei 1947 berdirilah Gabungan Serikat Buruh Revolusi Indonesia (GASBRI), dan juga masih terdapat serikat buruh lainnya yang mengutamakan perjuangan perbaikan nasib kaum pekerja.

Pada tanggal 1 November 1969 semangat persatuan kaum pekerja muncul kembali dengan terbentuknya Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) yang keanggotaannya berjumlah 21 serikat buruh dengan berasaskan Pancasila dan UUD 1945. Akhirnya dicetuskanlah kebulatan tekad serikat pekerja pada tanggal 20 Februari 1973 yang terbagi dalam Golkar dan non Golkar, tekad itu selanjutnya dikenal sebagai Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia. Kemudian sebagai tindak lanjut dari Deklarasi itu adalah terbentuknya Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), sebagai satu-satunya wadah bagi serikat-serikat pekerja yang mandiri dan mengutamakan fungsinya sebagai perserikatan ekonomi.

Dalam kongresnya yang kedua November 1985 FBSI berganti nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Keberadaan SPSI ini diakui oleh pemerintah, yang dapat dibuktikan dengan banyaknya peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk menjamin keberadaan SPSI dan yang terbaru ialah dengan dikeluarkannya UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

2.2.2. Asas, Sifat, Tujuan dan Keanggotaan Serikat Pekerja

Kehadiran serikat pekerja di perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk menciptakan hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara pengusaha dan pekerja juga antar sesama pekerja ada di perusahaan dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas pekerja. Keberadaan serikat pekerja tidak dapat dilepaskan dari fungsi serikat pekerja sendiri. Adapun asas serikat pekerja menurut pasal 2 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 21 tahun 2000 adalah Pancasila dan UUD 1945 dan asas lain yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Uud 1945 itu sendiri. Menurut pasal 3 Undang-undang No. 21 tahun 2000 serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. Tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak, dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya (pasal 4 ayat (1) Undang-undang No. 21 tahun 2000). Dan untuk mencapai tujuan itu maka serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

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

- d. Sebagai saran penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan (menurut pasal 4 ayat (2) Undang-undang No. 21 Tahun 2000)

Menurut pasal 12 Undang-undang No. 12 tahun 2000, keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Seorang pekerja /buruh tidak menjadi boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh disatu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja /buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus menyatakan tertulis satu serikat pekerja / buruh yang dipilihnya (vide pasal 14 UU No. 21 tahun 2000).

2.2.3. Serikat Pekerja di PT. Jaya Pari Steel

Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dapat berjalan sebagaimana mestinya didalam suatu perusahaan apabila sarana yang dibutuhkan terpenuhi yaitu : ⁸

- a. Perangkat lunak ; berupa sikap mental dan sosial semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan proses produksi yang didasarkan pada jiwa Pancasila;

⁸ Media Pekerja, **Perlindungan Tenaga Kerja adalah Masalah Kemanusiaan**

- b. Perangkat keras, berupa sarana diluar sarana lunak seperti Unit Kerja SPSI, Lembaga kerja sama bi partied, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Perjanjian Perburuhan.

PT. Jaya Pari Steel telah memenuhi kedua perangkat yang diperlukan itu dan khusus mengenai perangkat keras adanya unit kerja SPSI maka pada tanggal 29 April 1994 para pekerja PT. Jaya Pari Steel membentuk dan mendaftarkan serikat pekerja mereka di Departemen Tenaga Kerja dengan Nomor 036/Org/13.16.04/SK/1994. Serikat pekerja di perusahaan ini biasa disebut dengan SPSI unit kerja PT. Jaya Pari Steel yang berada dibawah sektor logam elektro logam mesin (LEM).

Adapun struktur organisasi SPSI. UK. PT. Jaya Pari Steel adalah sebagai berikut :

- a. Ketua, dibantu oleh 3 (tiga) orang wakil ketua;
- b. Sekertaris, dibantu oleh 2 (dua) wakil sekertaris;
- c. Bendahara, dibantu oleh 1 (satu) orang wakil bendahara.

Dimana tanggung jawab masing-masing sebagai berikut : ⁹

- a. Ketua

Adalah sebagai koordinator dan bertanggung jawab terhadap maju atau tidaknya organisasi, dan bertanggung jawab baik kedalam maupun keluar perusahaan, ketua dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh sekertaris.

- b. Wakil Ketua I

⁹ Wawancara dengan Masnuri Ketua SPSI UK PT JPS

Bertanggung jawab terhadap bidang intern organisasi, dalam hal ini mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi, iuran anggota dan rapat anggota. Wakil ketua I dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh sekretaris I;

c. Wakil Ketua II

Bertanggung jawab dalam bidang sosial ekonomi, misalnya masalah kesejahteraan anggota, koperasi dan jaminan sosial. Wakil ketua II dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh sekretaris II;

d. Wakil Ketua III

Bertanggung jawab dalam bidang pembelaan-pembelaan dan perlindungan anggota, misalnya masalah PHK dan keresahan yang dialami oleh para buruh.

e. Bendahara

Bertanggung jawab dalam bidang keuangan organisasi. Bendahara dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh wakil bendahara.

Kepengurusan SPSI uk PT. Jaya Pari Steel adalah selama 6 tahun, jadi setiap 6 tahun sekali dilaksanakan pemilihan pengurus yang dilaksanakan melalui musyawarah kerja. Musyawarah kerja itu sendiri dihadiri oleh :

- a. Para anggota pengurus unit kerja;
- b. Semua anggota unit kerja;
- c. Utusan dewan pimpinan cabang.

Musyawarah kerja ini berwenang untuk :

- a. Menilai laporan pertanggung jawaban pengurus unit kerja SPSI;
- b. Menetapkan program kerja unit kerja sebagai penjabaran program kerja cabang;

- c. Memilih dan menetapkan pimpinan unit kerja;
- d. Membentuk komposisi verifikasi apabila diperlukan.

Berdasarkan pasal 9 KKB di PT. Jaya Pari Steel disebutkan bahwa fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada unit kerja SPSI adalah sebagai berikut :

- a. Pengusaha dapat memberikan dispensasi kepada pengurus serikat pekerja maksimum 2 orang dengan batas waktu 3 hari atau sesuai dengan kebutuhan untuk menghadiri atau mengikuti kongres, seminar, kursus maupun panggilan instansi pemerintah yang mempunyai kaitan dengan organisasi serikat pekerja dan yang bersifat resmi;
- b. Pengusaha memberikan atau menyediakan papan pengumuman yang ada untuk dipergunakan menempel pengumuman kegiatan serikat pekerja, buletin dan lain sebagainya serta salinan pengumuman tersebut sebelumnya sudah diberikan pada pengurus perusahaan;
- c. Pengusaha bersedia melakukan pemotongan upah karyawan untuk pembayaran iuran anggota serikat pekerja (*check of system*) sesuai dengan Permenaker No.05/MEN/1994, apabila diminta oleh pengurus serikat pekerja. Pengusaha dapat meminjamkan kantor untuk keperluan rapat / pertemuan serikat pekerja untuk hal itu serikat pekerja sebelumnya harus mengajukan permintaan baik lisan maupun tulisan pada pengusaha.

Para pekerja di PT. Jaya Pari Steel tidak secara otomatis menjadi anggota SPSI UK PT. Jaya Pari Steel setelah mereka diterima sebagai pekerja di perusahaan

tersebut melainkan mereka harus mendaftarkan diri, dengan mengisi formulir pendaftaran yang telah disediakan. Setelah mendaftarkan diri maka pekerja tersebut akan mendapat kartu tanda anggota yang berfungsi bilamana terjadi suatu perselisihan perburuhan, baik perseorangan maupun kolektif yang mengakibatkan PHK, pemogokan atau penutupan perusahaan maka pekerja itu berhak mendapatkan

perlindungan dari SPSI uk PT. Jaya Pari Steel sampai perselisihan perburuhan itu dinyatakan telah selesai.¹⁰

2.2.4. Peranan SPSI uk PT. Jaya Pari Steel dalam Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan

Seperti yang telah dijelaskan diatas, kasus perburuhan yang terjadi di PT. Jaya Pari Steel dimana para pekerja/buruh menuntut perusahaan untuk melaksanakan ketentuan UMR sebagaimana yang diatur dalam SK Menaker No. KEP-12/MEN/1995. Pada mulanya pihak pengusaha sama sekali menolak permintaan tersebut dan tetap pada pendiriannya untuk membayar sebesar Rp. 3000 per hari sampai batas waktu 31 Maret 1996. Hal ini dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang belum mampu untuk memenuhi tuntutan para pekerja/buruh.

Perundingan antara pihak SPSI dengan pengusaha mengalami jalan buntu. Akan tetapi pihak pengusaha mengambil jalan keluar dengan memberikan kenaikan sebesar Rp. 300,- perhari dengan harapan keputusan tersebut dapat diterima oleh

¹⁰ Wawancara dengan Suwandi, Wakil Ketua I SPSI UK PT JPS

serikat pekerja dan permasalahan ini dapat terselesaikan sehingga proses produksi dapat berjalan normal kembali. Namun demikian ternyata pihak pekerja masih belum dapat memahami kondisi keuangan perusahaan yang tidak mampu.

Karena perundingan bi partied belum menemui jalan keluar yang disepakati, akhirnya atas usul dan saran pihak pengurus perusahaan maka permasalahan ini dianggap menjadi suatu perselisihan normatif bidang perburuhan dan selanjutnya kedua belah pihak secara bersama-sama meminta kepada Depnaker Kodya Surabaya untuk menengahi kasus tersebut. Sejak saat itu perundingan ini menjadi perundingan tri partied dengan masuknya pihak ketiga yaitu pihak Depnaker.¹¹

Melalui penjelasan kondisi keuangan secara rinci dan transparan dan penjelasan pihak Depnaker kepada serikat pekerja, maka akhirnya pihak serikat pekerja mau menerima kenaikan upah yang sejumlah Rp. 300 perhari. Dan ini berlaku sampai batas waktu 31 Maret 1996. Setelah itu sejak tanggal 1 April 1996 kepada semua karyawan diberikan kenaikan upah sebesar Rp. 400 perhari sehingga terhitung sejak saat itu upah minimum yang berlaku adalah sebesar Rp. 3700/hari dan berlaku sampai dengan 31 Maret 1997.

Hal ini berarti sampai dengan tanggal 31 Maret 1997 PT. Jaya Pari Steel masih belum dapat membayar para pekerjanya sesuai dengan ketentuan UMR yang baru dimana untuk wilayah regional I Jawa Timur diberlakukan UMR sebesar Rp. 4000,- per hari mulai tanggal 1 April 1996 sampai 31 Maret 1997 (Keputusan

¹¹ Wawancara dengan Bapak Gatot, Kepala Personalia PT.JPS

Menteri Tenaga Kerja No. KEP-02/MEN/1996 tentang peningkatan upah minimum regional pada 25 wilayah di Indonesia).

Selanjutnya untuk memenuhi ketentuan pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.-01/MEN/1996 tentang upah minimum regional yaitu :

- (1). Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, dapat mengajukan permohonan penagguhan pelaksanaan ketetapan upah minimum regional kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk secara sendiri atau melalui asosiasi perusahaan sejenis.
- (2). Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk apabila dipandang perlu dapat meminta akuntan publik atas biaya perusahaan untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan tersebut.
- (3). Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk berwenang menolak atau menyetujui penangguhan pelaksanaan ketetapan upah minimum regional tersebut untuk waktu paling lama 12 bulan.
- (4). Pejabat yang ditunjuk sebagaimana yang dimaksud dalam (1) terdiri dari :
 - a. Kepala kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja bagi perusahaan yang memperkerjakan pekerja sampai dengan 499 orang pekerja setelah memperhatikan rekomendasi kepala kantor Departemen Tenaga Kerja / Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat;

- b. Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan bagi perusahaan yang memperkerjakan pekerja 500 orang pekerja atau lebih
- (5). Bagi perusahaan yang mengajukan penangguhan pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum Regional melalui asosiasi perusahaan sejenis, maka permohonanny disampaikan kepada Menteri tenaga Kerja.

Oleh pengurus PT. Jaya Pari Steel akhirnya mengajukan surat penagguhan pemberlakuan ketentuan UMR 1996 dan seterusnya oleh Menteri Tenaga Kerja dikabulkan untuk masa 12 bulan mulai 1 April 1996 sampai 31 Maret 1997.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa bila terjadi perselisihan perburuhan di PT. Jaya Pari Steel maka untuk meyelesaikannya akan menggunakan prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan menurut ketentuan yang berlaku dalam hal ini adalah UU No. 22 tahun 1957 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

BAB III

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN

PERBURUHAN

3.1. Penyebab Perselisihan Perburuhan

Timbulnya perselisihan perburuhan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya disebabkan oleh adanya perasaan-perasaan kurang puas terhadap kebijaksanaan perusahaan dimana pihak perusahaan merasa kebijaksanaan yang dikeluarkan merupakan langkah terbaik bagi perusahaan, disatu sisi pihak pekerja merasa kebijaksanaan perusahaan merugikan mereka. Disamping disebabkan oleh hal diatas perselisihan perburuhan dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

a. Mengenai Sistem Upah

Sistem pengupahan yang kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja bisa terjadi pada perusahaan yang sedang berkembang maupun yang telah maju. Pada perusahaan yang sedang berkembang biasanya belum memikirkan upaya melaksanakan peningkatan upah para pekerjanya. Keadaan ini menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja akan masa depannya. Sedangkan pada perusahaan yang telah maju para pekerjanya menuntut kenaikan upah diatas kebutuhan fisik minimum atau diatas ketentuan UMR regional tapi pihak perusahaan merasa para pekerjanya belum melaksanakan tugasnya dengan maksimal untuk memenuhi target perusahaan.

b. Pelanggaran atau Kesalahan Mengenai Disiplin Kerja

Para pengusaha biasanya menghendaki disiplin kerja yang tinggi dari pekerjanya untuk membantu dan meningkatkan usaha perusahaan. Masalah disiplin kerja yang sering muncul ialah :

- Seringnya pekerja tidak masuk kerja;
- Kurang adanya pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan oleh para pekerja;
- Hubungan antar sesama pekerja yang kurang baik.

Pengusaha pada akhirnya akan melakukan PHK dengan harapan sepinggal pekerja tersebut perusahaan akan mendapatkan pekerja yang baru yang lebih disiplin dan patuh.

c. Adanya Larangan Bagi Pekerja yang Berusaha untuk Membentuk Serikat Pekerja

Terbentuknya serikat pekerja di perusahaan memerlukan keberanian dan kekompakan para pekerja karena biasanya mendapat hambatan dari pihak pengusaha. Alasan pengusaha tidak memberikan izin karena serikat pekerja dianggap menghalangi kebebasan pengusaha untuk mengeluarkan kebijaksanaan karena selalu diawasi oleh serikat pekerja.

d. Sistem Peraturan Kerja yang Kurang Memuaskan

Ada kemungkinan peraturan kerja yang dibuat oleh pengusaha dan telah disepakati bersama itu mengalami suatu perubahan dan perubahan yang baru dirasakan oleh pekerja kurang memuaskan atau telah menyimpang dari ketentuan semula sehingga ketentuan yang baru ditentang oleh pekerja.

e. Menurunnya Usaha Perusahaan

Menurunnya usaha perusahaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dapat mengakibatkan berkurangnya kesejahteraan pekerja dimana upah yang dibayarkan pada pekerja berada di bawah UMR. Hal tersebut dapat menimbulkan keresahan para pekerja yang akhirnya menimbulkan perselisihan perburuhan karena biasanya pihak perusahaan akan mengadakan rasionalisasi (pengurangan jumlah karyawan) guna menekan biaya produksi.

f. Perintah Kerja yang tidak Memuaskan

Adanya ketidakadilan pengusaha dalam pelaksanaan sistem kerja misalnya kerja lembur yang terlalu sering dan lama yang menyebabkan timbulnya pemikiran dari pekerja bahwa tenaga mereka hanya diperas oleh pengusaha tanpa memberi uang lembur yang sesuai dengan ketentuan sebagaimana mestinya.

Sebenarnya masalah yang dapat menimbulkan perselisihan itu tidak mungkin terjadi kalau masing-masing pihak mau mematuhi dan melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum khususnya dalam bidang perburuhan sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.

3.2. Akibat Perselisihan Perburuhan

Terjadinya perselisihan perburuhan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja dapat menimbulkan akibat-akibat sebagai berikut :

a. Pemogokan (dari pihak pekerja)

Yang dimaksud dengan pemogokan adalah suatu situasi dimana pihak pekerja dengan sengaja melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan meskipun telah diperintah secara sah dan dengan adanya perjanjian kerja dengan pengusaha

yang telah mereka tandatangi. Pemogokan ini digunakan oleh pihak pekerja sebagai alat untuk menekan pihak pengusaha agar tuntutan mereka dapat dipenuhi dan dikabulkan.

b. Penutupan / Lock Out (dari pihak pengusaha)

Yang dimaksud dengan penutupan atau Lock Out adalah bila pihak pengusaha atau wakilnya dengan sengaja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan isi perjanjian perburuhan yang telah disepakati baik secara lisan atau tertulis yang telah diberikan oleh majikan kepada buruh, yang merintangi atau menghalangi para pekerja untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban mereka, dengan maksud agar para pekerja tunduk pada peraturan dan kemauan dari pengusaha.

c. Pemutusan Hubungan Kerja

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah suatu hubungan kerja yang sudah disepakati oleh pihak pekerja dengan pihak pengusaha menjadi terputus karena hal-hal berikut :¹²

- Pekerja meninggal dunia;
- Berakhirnya masa perjanjian kerja;
- Karena permintaan / pengunduran diri oleh pihak pekerja;
- Pekerja melakukan pencurian atau penggelapan;
- Penganiayaan pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan barang milik pengusaha;

¹² FX Djumaldji dan Wiwoho S, *Op Cit.* H. 93

- Memberi keterangan palsu;
- Menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- Mabuk ditempat kerja;
- Membongkar rahasia pengusaha atau rahasia rumah tangga pengusaha;
- Menolak perintah yang layak, walaupun telah diperingatkan ;
- Melalaikan kewajibannya;
- Melakukan kesalahan-kesalahan dimana telah diberikan suatu peringatan tapi tetap mengulangnya dalam hal pekerjaan.

3.3. Lembaga-lembaga yang Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan

Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan adalah Badan atau Lembaga yang bertugas khusus untuk mengenai dan/atau akan menyelesaikan perselisihan perburuhan menurut Undang-undang No. 2 Tahun 1957. Disamping organisasi buruh atau serikat pekerja yang dimaksud dengan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan adalah :

a. Juru Pemisah atau Dewan Pemisah

Adalah badan atau lembaga pemerintah (sesudah organisasi buruh atau serikat pekerja) yang berusaha untuk menyelesaikan atau menangani perselisihan perburuhan apabila antara serikat pekerja atau pekerja yang sedang berselisih dengan pengusaha tidak dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Dalam pasal 3 UU No. 22 Tahun 1957 disebutkan bahwa apabila dalam perundingan oleh pihak-pihak yang berselisih tidak dapat diperoleh penyelesaian,

maka hal tersebut akan diberitahukan kepada pegawai dengan melalui surat yang isinya meminta kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan.

b. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Daerah

Dalam pasal 4 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957 disebutkan bahwa apabila dewan pemisah tidak dapat menyelesaikan perselisihan perburuhan yang diajukan kepadanya oleh pihak-pihak yang berselisih, maka dewan pemisah dapat segera menyerahkan perselisihan tersebut kepada Panitia Daerah, dengan terlebih dahulu memberitahukan hal tersebut kepada pihak yang berkepentingan.

P4D ini ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Hal itu dapat dilihat dari pasal 5 ayat (1) UU No. 22 tahun 1957. Keanggotaan P4D terdiri dari unsur-unsur :

- a. Seorang wakil dari Departemen Tenaga Kerja Setempat, untuk bertindak sebagai Ketua merangkap anggota;
- b. Seorang wakil dari Departemen Perindustrian, sebagai anggota;
- c. Seorang wakil dari Departemen Pertanian sebagai anggota;
- d. Seorang wakil dari Departemen Keuangan sebagai anggota;
- e. Seorang wakil dari Departemen Perhubungan dan Pelayaran sebagai anggota;
- f. 5 orang wakil pekerja;
- g. 5 orang wakil pengusaha.

Menurut UU No. 22 Tahun 1957 Panitia Daerah harus segera memberikan perantaraan untuk menyelesaikan suatu perselisihan setelah menerima penyerahan perkara perselisihan tersebut. Untuk itu Panitia Daerah harus segera mengadakan

perundingan dan memediasinya dengan pihak-pihak yang berselisih untuk memperoleh penyelesaian secara damai dan adil. P4D berhak memberikan putusan berupa anjuran pada pihak yang berselisih agar menerima penyelesaian dengan cara tertentu. Selain itu P4D juga berhak memberikan keputusan yang mengikat bila perselisihan itu sulit untuk diselesaikan hanya dengan memberi anjuran.

c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) atau Panitia Pusat

Jika para pihak yang berselisih merasa bahwa keputusan P4D kurang adil, pihak yang merasa paling dirugikan berhak menyatakan banding ke P4P. Dalam pasal 11 ayat (3) UU No. 22 Tahun 1957 selain karena ketidakpuasan salah satu pihak P4P juga dapat menangani perselisihan yang ditangani P4D untuk diselesaikan bila menurut P4P perselisihan itu membahayakan kepentingan negara atau umum. Adapun tugas dari P4P adalah sebagai berikut :

- a. memeriksa ulang keputusan P4D yang dimintakan banding;
 - b. mengambil alih suatu perselisihan dari P4D bila menurut P4P perselisihan itu membahayakan kepentingan negara atau umum.
- d. Menteri Tenaga Kerja

Dalam hal tertentu Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan oleh P4P. dalam melaksanakan hak vetonya itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh Menteri Tenaga Kerja yaitu :

- 1). Bahwa pembatalan atau penundaan pelaksana putusan itu adalah sehubungan dengan pemeliharaan ketertiban umum serta memelihara kepentingan negara (pasal 17 ayat (2) UU No. 22 tahun 1957);
- 2). Bahwa pembatalan atau penundaan pelaksana putusan P4P itu didahului oleh perundingan dengan para Menteri yang mempunyai wakil dalam P4P (pasal 17 ayat (2) UU No. 22 Tahun 1957).

e. Pengadilan Negeri

Kedudukan Pengadilan Negeri dalam hubungannya dengan perselisihan Perburuhan adalah bersifat pasif, dan hanya untuk membantu memberikan ketegasan terhadap keputusan P4D, P4P, dan juga Keputusan Menteri tenaga Kerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 pasal 16 ayat (1) dan (2).

3.4. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut Ketentuan Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Ada 5 tingkatan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yaitu :

a. Tingkat Pertama (bi partied)

Adalah keinginan dari pemerintah jika muncul suatu perselisihan dalam perusahaan dapat diselesaikan secara langsung dengan baik dan tertib saling menghargai antara pihak buruh dengan majikan.

Sesuai dengan ketentuan pasal 2 UU No. 22 tahun 1957 jika terjadi perselisihan perburuhan dalam perusahaan pihak buruh yang merasa tidak puas dengan kebijaksanaan perusahaan secara resmi baik secara langsung atau tertulis

melalui pengurus serikat pekerja mengajukan rasa ketidakpuasannya itu. Pengurus serikat pekerja menyampaikan kepada pihak pengusaha agar diadakan suatu perundingan untuk menyelesaikan perselisihan yang ada dalam waktu secepatnya. Jika tidak ada tanggapan dari pengusaha atau pengurus perusahaan maka permintaan secara tertulis dari serikat pekerja disampaikan kepada personalia perusahaan. Apabila hal tersebut mengalami kegagalan maka sebagai usaha terakhir pengurus serikat pekerja menyampaikan secara resmi perselisihan itu kepada Pegawai Pengawas (pasal 3 ayat (1) UU No. 22 tahun 1957).

Dengan memperhatikan ketentuan yang diatur dalam UU No. 22 tahun 1957 maka yang dapat maju ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pihak majikan dan serikat pekerja, tidak termasuk didalamnya buruh secara perorangan.

b. Tingkat Kedua (P4D)

Penyelesaian tingkat ke II diajukan pada P4D. Pemberitahuan dari pihak serikat pekerja kepada pegawai pengawas untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian perselisihan tersebut. Setelah paling lambat 7 hari terhitung sejak penerimaan surat pemberitahuan tersebut pegawai perantara memberikan perantaraan menurut cara dan ketentuan pada pasal 4 ayat (1) UU No. 22 tahun 1957. Jika pegawai pengawas berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan perantaraannya, maka penanganan perselisihan segera diserahkan ke Panitia Daerah dengan memberitahukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

c. Penyelesaian Tingkat Ketiga (P4P)

Jika salah satu pihak yang terlibat dalam perselisihan itu merasa kurang puas atas keputusan yang telah diberikan oleh P4D, maka berdasarkan pasal 11 UU No. 22 tahun 1957 dapat dimintakan pemeriksaan di tingkat pusat (P4P).

d. Penyelesaian Tingkat Keempat (Kebijaksanaan Menteri Tenaga Kerja)

Dalam hal tertentu Menteri Tenaga Kerja dapat mebatalkan atau menunda pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan oleh P4P. dalam melaksanakan hak vetonya itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh Menteri Tenaga Kerja yaitu :

- a. Bahwa pembatalan atau penundaan pelaksana putusan itu adalah sehubungan dengan pemeliharaan ketertiban umum serta memelihara kepentingan negara (pasal 17 ayat (2) UU No. 22 tahun 1957);
- b. Bahwa pembatalan atau penundaan pelaksana putusan P4P itu didahului oleh perundingan dengan para Menteri yang mempunyai wakil dalam P4P (pasal 17 ayat (2) UU No. 22 Tahun 1957).

e. Penyelesaian Tingkat Kelima (Pengadilan Negeri)

Kedudukan Pengadilan Negeri hanya untuk membantu memberikan ketegasan atas keputusan P4D, P4P, dan keputusan Menteri Tenaga Kerja. Keputusan yang bersifat mengikat itu dapat dinyatakan berlaku sebagaimana dituntut dalam hukum perdata, setelah pihak-pihak yang berselisih mengajukan executor verklaring. Dan selanjutnya barang siapa yang tidak tunduk pada ketiga putusan diatas yang oleh pengadilan negeri dinyatakan dapat dijalankan dapat dituntut secara hukum pidana.

3.5. Upaya Serikat Pekerja PT. Jaya Pari Steel Untuk Mencegah Terjadinya Perselisihan Perburuhan

Dengan adanya berbagai macam perselisihan perburuhan di PT. Jaya Pari Steel mengakibatkan serikat pekerjaanya mempunyai banyak pengalaman yang sangat berharga khususnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Dari pengalaman tersebut maka serikat pekerja memikirkan bagaimana caranya agar tidak terjadi suatu perselisihan perburuhan di masa mendatang.

Cara yang dipergunakan oleh SPSI UK PT. Jaya Pari Steel dalam usahanya memperkecil terjadinya perselisihan perburuhan adalah : ¹³

- a. Mengadakan pertemuan rutin antara wakil para pekerja dengan pihak pengusaha / pengurus perusahaan;
- b. Memberikan penyuluhan-penyuluhan dan pendidikan yang berkenaan dengan masalah ketenagakerjaan melalui kerjasama dengan instansi yang terkait;
- c. Mengadakan rapat tiap kelompok departemen dengan harapan dari rapat tersebut masing-masing departemen akan memberikan informasi yang berguna;
- d. Serikat pekerja diharapkan aktif dalam artian jika serikat pekerja mengetahui adanya kesalahpahaman antara pekerja dengan pengusaha maka tanpa menunggu laporan dari pekerja segera menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga tidak sampai berlarut-larut yang pada akhirnya akan menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan.

¹³ Wawancara dengan Masnuri, Ketua SPSI UK PT JPS

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

- a. Bahwa keberadaan serikat pekerja itu mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan yaitu guna melindungi dan menciptakan kelancaran dalam alur proses produksi di PT. Jaya Pari Steel. Disamping serikat pekerja melindungi para pekerja pihak pengusaha seharusnya juga ikut memperhatikan kepentingan para pekerjanya yaitu dengan memberikan dukungan untuk didirikannya serikat pekerja bagi para buruh;
- b. Kehadiran serikat pekerja disuatu perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk terwujudnya hubungan kerja yang selaras dan seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam rangka meningkatkan produksi dan produktifitas kerja serta dalam rangka mencapai tujuan dari Hubungan Industrial Pancasila;
- c. Serikat pekerja menjadi andalan bagi para pekerja dalam mewakili kepentingan bersama disamping itu serikat pekerja dapat pula dijadikan sarana dialog sebagai wakil dari pekerja untuk menyelesaikan segala permasalahan dan keluhan-keluhan dari para pekerja;
- d. Peranan serikat pekerja dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan di PT. Jaya Pari Steel adalah :

- d1. Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan perorangan, serikat pekerja memberikan saran-saran kepada para pekerja sehingga perselisihan tersebut dapat diselesaikan secara damai;
- d2. Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan kolektif, serikat pekerja menjadi wakil dari para pekerja dalam upaya mencari penyelesaian perselisihan tersebut;
- e. Faktor-faktor yang menghambat serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan baik secara perorangan maupun secara kolektif adalah;
Ketidaktahuan dari pihak pekerja atau adanya rasa takut untuk meminta bantuan kepada serikat pekerja dalam menyelesaikan suatu perselisihan dan juga adanya keterbatasan dari serikat pekerja sehingga kurang bisa mempertahankan hak-hak dari para pekerja khususnya anggotanya;
- f. Bahwa setelah melihat uraian tentang perselisihan yang terjadi di PT. Jaya Pari Steel secara lembaga ternyata apabila semua pihak (bi partied dan tri partied) sama-sama berangkat dari kepentingan orang banyak maka penyelesaiannya tidak perlu berlanjut ke jenjang yang lebih tinggi.

4.2. Saran- saran

- a. Serikat pekerja seharusnya tidak hanya membela atau mewakili pekerja yang sudah menjadi anggota serikat pekerja sajatetapi seharusnya juga mewakili pekerja yang tidak menjadi anggotanya, khususnya dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan;

- b. Untuk lebih meningkatkan kepercayaan para pekerja terhadap serikat pekerja maka sebaiknya serikat pekerja lebih terbuka kepada para anggotanya agar mereka dapat mengetahui fungsi tugas dan tanggung jawab dari serikat pekerja;
- c. Serikat pekerja seharusnya cepat tanggap akan situasi hubungan perburuhan di perusahaan dan secara berkala selalu mengadakan pembinaan mental dan keorganisasian terhadap anggotanya demi peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, dalam arti bahwa fungsi serikat pekerja dapat tetap dirasakan oleh pekerja dan pengusaha walaupun tidak terjadi suatu perselisihan.

DAFTAR BACAAN

Djumaldji, FX, dan Wiwoho Soejono, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Industrial Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, 1987

Media Pekerja, No. 30 Th. V. Maret, 1990, Perlindungan Tenaga Kerja adalah Masalah Kemanusiaan

Pedoman Pelaksanaaan Hubungan Industrial Pancasila, Depnaker

Widodo, Hartono, dan Judianto, Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan, Rajawali, Jakarta, 1989

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1996 tentang Upah Minimum Regional