

LAW OF LAWS AND LEGISLATION

SKRIPSI

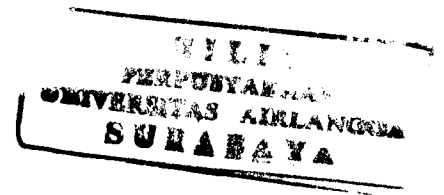
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP SANKSI YANG DIBERIKAN SECARA SEMENA-MENA OLEH MAJIKAN



FH 66/06

Set

P



IMMANUEL ABRAHAM SETIAWAN

030010865 U

**MINAT BIDANG : HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP
SANKSI YANG DIBERIKAN SECARA SEMENA-MENA
OLEH MAJIKAN**

SKRIPSI

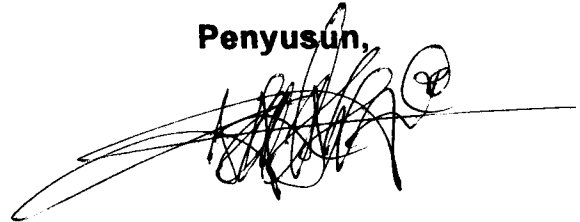
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



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

Penyusun,



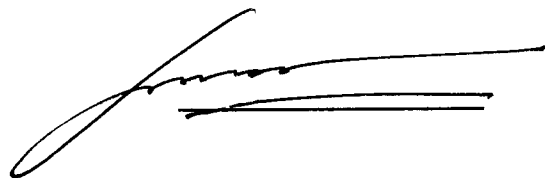
Immanuel Abraham Setiawan
NIM. 030010865 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

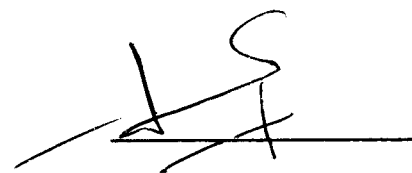
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Jum'at, tanggal 29 Juli 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

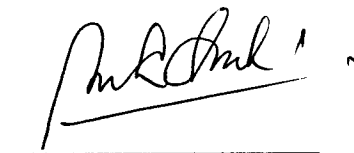
Ketua : Machsoen Ali, S.H., M.S.



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



2. Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.Hum



3. Sumardji, S.H., M.Hum.



MOTTO :

Hidup dan mati dikuasai lidah, siapa suka
menggemakannya, akan memakan buahnya.

Proverb 18:21

KATA PENGANTAR

Akhirnya dengan memanjatkan segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat yang telah dicurahkan-Nya selama proses pengerjaan penulisan skripsi, dan yang terpenting adalah pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah direncanakan sebelumnya guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dengan menyadari sepenuhnya bahwa pada saat penulisan ini banyak juga hambatan-hambatan yang harus dilalui, tetapi saya yakin atas anugerah dan restu dari Tuhan Yang Maha Esa serta bantuan dari semua pihak akhirnya penulisan ini dapat diselesaikan, Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila penghargaan dan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya ini saya sampaikan kepada :

1. Sekali lagi kepada Allah Bapa di Dalam Surga untuk segalanya,
There's no one like You....Almighty God.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya beserta seluruh jajarannya.
3. Ketua Bagian Perdata Fakultas Hukum Univeritas Airlangga Surabaya.
4. Ibu Lanny Ramli, S.H., M. Hum., Terima kasih buat segala yang sudah ibu berikan, kesabaran, pengertian, bimbingan yang luar biasa serta waktu maupun tenaganya dan yang tidak kalah

pentingnya adalah ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya karena ibu tidak hanya menjadi sekedar pembimbing tapi juga sebagai sahabat dalam penulisan skripsi ini. Maaf kalau saya sudah bikin ibu repot sana-sini. God Bless You Richly....

5. Dosen-dosen Penguji skripsi yang saya kerjakan ini, Bapak Dr. Marteen L. Souhoka. S.H., M.Hum, Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. dan Bapak Sumardji, S.H., M.Hum., terimakasih yang sebesar-besarnya buat masukannya.
6. Orang tua serta Kakak dan Adik-adikku yang sangat aku sayangi, aku sangat bahagia dengan situasi dan kondisi yang sangat mendukung perkembanganku selama ini, *what a wonderful family....*
7. Bapak Michael Yulianto, S.E. yang selama ini telah memberikan dukungannya dan masukkan kepada saya serta memberikan wacana baru mengenai dunia kerja serta apa yang ada di dalamnya *Thank's* untuk persahabatan yang sudah terjalin selama ini.
8. Teman-teman di *Cafesera Hupomones* Bratang Wetan, Gunawan (*Arapaimagigas*), Budi, Thoni Piranha, *Thanks* untuk menu yang luar biasa *wueeenaaakkkk* dan tempatnya untuk nampung aku selama aku stress waktu bikin skripsi. Maju terus pantang mundur.

9. Angga buat pinjaman buku dan Undang-Undangnya untuk penggarapan skripsiku sampai selesai. Juga teman-teman kampus, Anjar, Indhi, Adhi, Predhy, Chontonk, Dinda, Kiky. (*Sorry* Kalo ada yang ngga disebut)
10. Para penghuni parkir Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Husni, Beni, Ambon, Koplo, Wawan, Ade, Mas Sigit, Komandan Djatmiko makasih udah setia menjaga motorku selama ini, apa jadinya lahan parkir Fakultas Hukum tanpa kalian?
11. R.O.C.K Community yang memberikan support moril selama ini, Ocha, Mellanie, Polee, Sammy (Kapan Mo Recording lagi?).
12. Teman-teman seperjuangan Lina, Anthon, Christian, Lilia, Andreas, Iwan, Teddy, Yonaz, Bpk. Thomas, S.Th, serta semua staff Heaven's Kids therapy. *Rock on guys...*

Saya menyadari betul bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna, ibarat kata pepatah tak ada gading yang tak retak, oleh karena itu untuk menunjang kemajuan ilmu Hukum saran dan kritik yang membangun akan sangat saya hargai. Akhirnya semoga Penulisan ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Surabaya, 10 Agustus 2005

Immanuel Abraham Setiawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	8
3. Alasan Pemilihan Judul	9
4. Tujuan Penulisan	10
5. Metode Penelitian	10
6. Pertanggungjawaban Sistematika	12
BAB II : PENERAPAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN KESALAHAN	
1. Sanksi-sanksi yang dapat diberikan	14
2. Prosedur Pemberian Sanksi	21
3. Pelaksanaan Pemberian Sanksi	23

BAB III : PENYELESAIAN SENGKETA YANG TERJADI ANTARA
PEKERJA DENGAN MAJIKAN DALAM HAL PEMBERIAN
SANKSI

1. Prosedur Penyelesaian Sengketa	27
2. Penyelesaian Sengketa Perburuhan	34
2.a. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit)	35
2.b. Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit)	38
Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.....	41
Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat	42

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan	45
2. Saran.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar belakang dan Rumusannya.

Pada dasarnya dalam perkembangan hidup manusia ada tiga kebutuhan primer yang harus dipenuhi yakni sandang, pangan dan papan. Dan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan ini mau tidak mau setiap orang haruslah melakukan suatu pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan pokok tadi melalui upah yang akan mereka terima setelah mereka melakukan sebuah pekerjaan. Dan tentunya apa yang mereka lakukan ini harus dilakukan secara terus menerus secara kontinyu demi kelangsungan hidup masing masing individu.

Seiring dengan adanya perkembangan industri di Indonesia serta didasari dengan adanya keinginan untuk dapat bersaing dengan manca negara dalam dunia industri perlu diingat bahwa untuk mencapai keinginan tersebut industri-industri yang ada perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dan untuk mewujudkan adanya sumber daya yang berkualitas ini mau tidak mau sebuah industri harus melakukan rekrutmen serta seleksi terhadap tenaga kerja baru untuk dapat memenuhi target dari industri – industri berkembang yang ada di Indonesia dan rekrutmen ini tentunya tidak hanya dilakukan oleh industri – industri besar saja tetapi industri si kalangan menengah dan kalangan ke bawah akan memerlukan rekrutmen serupa ini.



hanya dilakukan oleh industri – industri besar saja tetapi industri si kalangan menengah dan kalangan ke bawah akan memerlukan rekrutmen serupa ini.

Pada hakekatnya perekrutan terhadap pekerja ini tidak semata – mata untuk memenuhi target daripada industri – industri yang ada saja, namun demikian kegiatan perekrutan terhadap pekerja ini juga untuk meningkatkan dan memenuhi kebutuhan hidup dari para pekerja itu sendiri selain itu juga hal ini dapat juga dipakai untuk dapat mengangkat kualitas hidup dari pihak - pihak yang berkepentingan dalam hal ini. Selain itu pula kegiatan ini juga untuk melaksanakan peraturan perundangan yang ada di Indonesia yang mana disana dijelaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”¹.

Setiap individu yang akan bekerja pada sebuah perusahaan ataupun home industri terlebih dahulu mereka akan melakukan sebuah perjanjian atau ikatan kerja pekerja dengan Majikan ataupun pengusaha sebagai dasar ikatan kerja mereka.

Pekerja yang dimaksud disini adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

¹ Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen dan penjelasannya. Penerbit “Sinar Grafika” Jakarta

Sedangkan Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain².

Dalam pengertian diatas yang dimaksud dengan upah adalah:

- a) Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003)
- b) Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981)³

² Pasal 1 angka 2 & 3 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya. Penerbit "Citra Umbara" Bandung

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, P.T Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 75

Pengertian Pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 5 dijelaskan sebagai berikut :

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

Sedangkan pemberi kerja (Majikan) disini adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja sendiri di dalamnya memuat ketentuan-ketentuan yang dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Macam-macam perjanjian kerja;
2. Masa rentang berlakunya sebuah perjanjian itu;

3. Besarnya upah yang berupa uang yang diberikan pada tiap bulannya;
4. Adanya bentuk upah yang lain⁴.

Ketentuan-ketentuan inilah yang pada akhirnya menimbulkan sebab dan akibat bagi para pihak yang menandatangani dan selanjutnya kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata (BW) sebagai berikut:

a. Kewajiban Pengusaha/ majikan:

- 1) Membayar upah dari pekerja (Pasal 1601 KUH Perdata)
- 2) Memberikan ganti rugi apabila menyebabkan kerugian bagi pekerjanya (Pasal 1601 w KUH Perdata)
- 3) Mengatur apa yang menjadi pekerjaan dan tempat kerja bagi para pekerja (Pasal 1602 u KUH Perdata)
- 4) Memberikan hari libur bagi pekerja/ karyawan (Pasal 1602 v KUH Perdata)
- 5) Memberikan pengobatan kepada pekerjanya (Pasal 1602 x KUH Perdata)
- 6) Memberikan surat-surat keterangan (Pasal 1602 z KUH Perdata)

b. Kewajiban pekerja/ karyawan:

- 1) Melaksanakan tugas/ pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata)

⁴ Imam Soepomo, *Pengantar hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, revisi 2003 (Imam Soepomo I). hal 72

- 2) Melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak digantikan oleh orang lain tanpa adanya izin dari pengusaha yang bersangkutan (Pasal 1603 a KUH Perdata)
- 3) Mentaati segala peraturan yang ada dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata)
- 4) Mentaati segala peraturan yang ada apabila pekerja tinggal di rumah majikan (Pasal 1603 c KUH Perdata)
- 5) Melakukan tugas dan kewajiban secara layak (Pasal 1603 d KUH Perdata).

Selain kewajiban-kewajiban diatas pekerja sesuai dengan pasal 86 UU No. 13 tahun 2003 juga mempunyai hak perlindungan atas :

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan; dan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Sebagaimana yang telah dijabarkan diatas perjanjian kerja yang ada tersebut bukannya mempermudah proses melakukan pekerjaan dan kewajiban dengan baik tapi malah sebaliknya perjanjian kerja ini justru makin membuat proses bekerja menjadi makin rumit dan, majikan atau pemberi kerja seringkali tertutup terhadap pekerjanya bahkan enggan untuk menerima masukan yang diberikan oleh para pekerjanya, Sikap inilah yang pada akhirnya seringkali menimbulkan tindakan semena-mena dari majikan terhadap pekerja.

Tindakan semena-mena dan sepihak disini dapat diartikan sebagai tindakan yang merugikan yang dilakukan oleh majikan kepada para pekerja tanpa didahului dengan adanya teguran atau peringatan apapun. Tindakan semena-mena ini dapat juga diartikan sebagai sanksi sepihak oleh majikan. Sanksi sendiri adalah tanggungan untuk memaksa orang lain menepati janji atau hukuman negatif yang diberikan kepada orang yang melanggar peraturan atau tidak menepati janji⁵.

Namun demikian pekerja disini bukannya tanpa kesalahan, seringkali pekerja juga melakukan kesalahan meskipun pelanggaran tersebut dapat dikatakan sepele, antara lain masuk kedalam tempat kerja dengan terlambat, terlambat untuk kembali bekerja setelah jam istirahat usai atau pulang sebelum jam kerja usai.

Setelah melihat penjabaran yang ada diatas maka dapat dijelaskan bahwa rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Penerapan sanksi apa yang seharusnya dapat diberikan pada pekerja yang telah melakukan kesalahan bagi perusahaannya?
2. Bagaimanakah penyelesaian sengketa yang terjadi antara pekerja dan majikan dalam hal pemberian sanksi?

⁵ Em Zul Fajri dan Ratu Apriila Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Difa Publisher hal 732.

2. Penjelasan judul

Untuk dapat lebih mempermudah pemahaman terhadap skripsi ini serta dapat mencegah meluasnya ruang lingkup pembahasan maka disini akan dijelaskan mengenai judul yang akan dipakai dalam penulisan skripsi ini. Dalam permasalahan diatas akan dijelaskan mengenai Perlindungan hukum yang diberikan terhadap para pekerja untuk melindungi kepentingan para pekerja terhadap tindakan semena-mena yang dilakukan oleh Pemberi kerja yang disini biasa disebut sebagai atasan ataupun majikan oleh para pekerjanya. Perlindungan hukum ini mengacu pada pendapat yang dituangkan oleh Philipus M. Hadjon “ Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua macam yaitu perlindungan hukum yang preventif yakni sebuah bentuk perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan perlindungan hukum yang bersifat represif yang maksud keberadaannya bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi “⁶. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap para pekerja adalah agar kepentingan yang wajar dari pekerja itu sendiri tetap terlindungi adalah merupakan salah satu bentuk nyata akan adanya sebuah penegakan hukum di Indonesia sendiri.

Dengan demikian skripsi berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP SANKSI YANG DIBERIKAN SECARA**

⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, hal 2

SEMENA-MENA OLEH MAJIKAN mempunyai arti adanya perlindungan hukum bagi setiap pekerja baik secara individu maupun keseluruhan dari tindakan semena-mena dari majikan yang memberikan mereka suatu pekerjaan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Pada kenyataannya dalam dunia ketenagakerjaan yang ada di Indonesia masih banyak pekerja yang awam atau bahkan tidak mengerti sama sekali mengenai masalah hukum ketenagakerjaan serta apa yang menjadi hak bagi mereka selaku pekerja, dan hal ini tidak jarang dan bahkan seringkali dimanfaatkan oleh para majikan untuk mengambil keuntungan dari keawaman pekerja mereka karena disini pekerja sendiri dianggap profesi yang masih rendah akan pengetahuan dan perlindungan terhadap hukum. Oleh sebab itu disini perlu adanya pemahaman agar pekerja yang ada dapat lebih memahami apa yang menjadi hak serta kewajiban bagi mereka selaku pekerja dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan keadaan yang telah disebutkan diatas, maka dapat dikatakan bahwa masalah tersebut menarik untuk dibahas lebih mendalam lagi pada penulisan skripsi ini sehingga di kemudian hari dapat digunakan sebagai sebuah sumbangsih bahan pemikiran yang diharapkan dapat berguna bagi masyarakat khususnya mereka selaku pekerja. Maka penulisan skripsi ini menggunakan judul “

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP SANKSI YANG DIBERIKAN SECARA SEMENA-MENA OLEH MAJIKAN “

4. Tujuan Penulisan

Penulisan ini dilakukan untuk ikut serta menyumbangkan pemikiran-pemikiran dalam upaya menyelesaikan masalah ketenagakerjaan maupun perlindungan hukum bagi pekerja adalah merupakan tujuan dari penulisan ini. Selain itu juga penulisan ini juga dibuat dengan tujuan agar dapat menambah serta membuka cakrawala berpikir dan pengetahuan masyarakat, khususnya mereka selaku pekerja sehingga nantinya tulisan ini juga berguna bagi kemajuan dunia tenaga kerja di negara Indonesia.

Disamping itu juga penulisan skripsi ini juga untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

5. Metode Penelitian

Untuk membahas masalah dalam penulisan skripsi ini disamping bersumber pada teori-teori yang ada juga disertai dengan melihat permasalahan yang dibahas dari pengamatan dan penelitian lapangan, dan untuk mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan :

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini teknik pendekatan masalah yang digunakan adalah teknik pendekatan secara Yuridis Normatif.,

yang dimaksud dengan Pendekatan Yuridis Normatif yaitu dengan merujuk pada sisi hukum dan peraturan-peraturan yang ada terkait dengan masalah ketenagakerjaan dan masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

b. Sumber Bahan Hukum

Data yang digunakan untuk memenuhi kelengkapan skripsi ini diperoleh dari dua sumber yakni sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa literatur-literatur dalam bentuk buku, peraturan perundang undangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang sedang dibahas pada penulisan skripsi ini. Sedangkan sumber bahan hukum sekunder diperoleh dari studi lapangan yaitu dengan mengadakan pengamatan-pengamatan langsung terhadap segala hal yang ada kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan atau karyawan.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengelolaan Bahan Hukum

Semua bahan atau sumber hukum yang telah didapatkan selanjutnya disaring berdasarkan klasifikasi prioritas masalah yang ada. Bahan hukum yang terkait dengan permasalahan beserta pembahasannya selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

d. Analisa Bahan Hukum

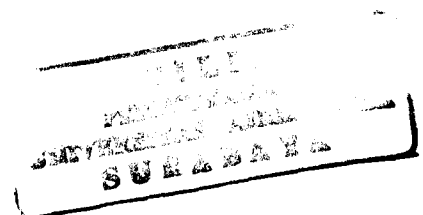
Analisa Bahan Hukum yang ada ini dilakukan dengan cara menggunakan analisa kualitatif yaitu dengan menggabungkan antara bahan hukum yang diperoleh dari penelitian lapangan dan teori-teori yang berasal dari buku literatur yang ada. Dengan menggunakan cara ini nantinya dapat diperoleh jawaban atas permasalahan yang ada dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis dari seluruh bahan hukum yang telah terkumpul.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Bentuk Penulisan Skripsi ini dimulai dari Bab I yaitu Pendahuluan dimana pada bab akan dijelaskan mengenai latar belakang dan permasalahan, penjelasan judul, alasan pemilihan judul tujuan penulisan dan metodologi yang berisikan pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum dan pengumpulan bahan hukum serta analisa bahan hukum. Bab I ini bertujuan agar pembaca lebih memahami skripsi ini sebelum masuk pada Bab-bab berikutnya.

Pada Bab II nantinya akan dijelaskan mengenai sanksi-sanksi apa saja yang sepatasnya diberikan kepada pekerja yang melakukan kesalahan terhadap perusahaannya.

Pada Bab III akan dibahas mengenai langkah penyelesaian apa yang dapat dilakukan oleh para pekerja yang telah dirugikan dengan adanya pemberian sanksi yang diberikan secara semena-mena tanpa adanya



peringatan atau perjanjian sebelumnya dengan cara memberikan laporan tertulis yang ditujukan pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat atau dengan cara lain yakni dengan cara negosiasi, mediasi maupun arbitrase, disamping itu juga nanti akan dijelaskan tentang gugatan apa yang dapat diajukan oleh karyawan terhadap majikan yang telah melakukan pemberian sanksi secara sepihak tanpa didahului dengan adanya peringatan dan perjanjian sebelumnya agar hal ini juga nantinya lebih dapat melindungi hak dan kepentingan pekerja yang lainnya.

Pada Bab yang ke IV akan berisikan mengenai kesimpulan yang diambil dari pembahasan yang telah dibuat dari Bab-bab sebelumnya dengan disertai saran yang dapat saya tambahkan untuk mengatasi permasalahan yang ada ini, selain itu juga tulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pekerja dan majikan serta memberikan tambahan wawasan pada masyarakat luas tentunya.

BAB II

**PENERAPAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP PEKERJA YANG
MELAKUKAN KESALAHAN**

1. Sanksi-sanksi yang dapat diberikan

Pada dasarnya yang harus dilakukan oleh manusia sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dan akan bergantung kehidupannya pada lingkungan dimana ia hidup adalah bekerja untuk dapat memenuhi segala kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohaninya.

Bekerja ini sendiri memiliki beberapa makna, yang antara lain⁷:

1. bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, kemenakan, dan lain-lain). Kerja yang demikian ini tidak diatur dalam hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dengan tenaga kerja tersebut. Juga tidak ada unsur pemberian upah.
2. bekerja dalam arti adanya hubungan kerja. Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah atau imbalan atas

⁷ Lanny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga University Press, Cet I, Surabaya, 1998, hal. 1

jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.

Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa pada saat ini banyak sekali terjadi bahwa para pekerja melakukan kesalahan dan selanjutnya disini para pemberi kerja ataupun majikan memberikan sejumlah sanksi tertentu atas apa yang telah dilakukan oleh pekerjanya, namun demikian yang kerap kali terjadi adalah bahwa sanksi tersebut seringkali diberikan tanpa adanya peringatan maupun teguran apapun sebelumnya. Pada dasarnya ada beberapa macam sanksi yang dapat diberikan kepada Pekerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku seperti yang tercantum pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) berikut ini:

1. Si majikan hanya dapat menetapkan denda atas pelanggaran ketentuan-ketentuan dari suatu perjanjian yang dibuat tertulis atau dari suatu reglemen, jika ketentuan-ketentuan itu ditunjuk dengan tegas dan lagi dendanya disebutkan di dalam perjanjian atau reglemen (Pasal 1601 u KUH Perdata)
2. Bagi si Majikan dianggap sebagai alasan yang mendesak dalam arti pasal-pasal yang lalu perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau tingkah laku si buruh yang demikian hingga karenanya dari pihaknya si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan hubungan kerjanya.(Pasal 1603 o

KUH Perdata), adapun yang disebut sebagai alasan mendesak dalam pasal ini adalah:

- a) apabila si buruh pada waktu menutup perjanjiannya telah menyesatkan si majikan dengan memperlihatkan surat-surat pernyataan yang palsu atau dipalsukan, atau kepada si majikan ini dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu tentang cara bagaimana hubungan kerja yang lama telah berakhir;
- b) apabila ia ternyata amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya;
- c) apabila ia, meskipun telah diperingatkan, masih saja gemar akan mabuk, madat atau berbuat tingkah laku yang buruk lainnya;
- d) apabila ia telah melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau lain-lain kejahatan, yang menyebabkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari si majikan;
- e) apabila ia menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam sungguh-sungguh si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan, atau tema-teman sekerjanya;

- f) apabila ia membujuk atau mencoba untuk membujuk si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan atau teman-teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan baik;
- g) apabila ia dengan sengaja atau, meskipun telah diperingatkan, secara sembrono merusakkan milik si majikan atau mjenerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik itu;
- h) apabila ia dengan sengaja atau, meskipun telah diperingatkan, menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam dirinya sendiri atau lain-lain orang;
- i) apabila ia mengumumkan hal-hal istimewa mengenai rumah tangga atau perusahaan si majikan, yang ia diwajibkan merahasiakan;
- j) apabila ia berkeras kepala menolak akan memenuhi perintah-perintah yang patut yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan;
- k) apabila ia dengan cara lain sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh perjanjian dibebankan kepadanya;

- l) apabila ia karena sengaja atau sembrono telah menjadi tak mampu melakukan pekerjaannya.
- 2) Ganti rugi yang dimaksudkan adalah dalam hal suatu hubungan kerja yang dibuat atau dianggap telah dibuat untuk suatu waktu tertentu, sama dengan jumlah upah yang harus dibayar sampai pada hari berikutnya pada hari mana hubungan kerja sedianya akan dapat diakhiri dengan pemberitahuan penghentian; dalam hal suatu hubungan kerja yang dibuat untuk suatu waktu tertentu, ganti rugi tersebut adalah sama dengan dengan jumlah upah untuk lamanya hubungan kerjanya itu menurut pasal 1603 e dan pasal 1603 f sedianya harus berlangsung terus.

Lebih lanjut yang dimaksudkan dengan pembayaran ganti rugi ini, ketentuannya diatur dalam pasal 1603 q KUH Perdata, yaitu:

- a) Penggantian kerugian untuk perjanjian kerja dengan ketentuan waktu yang tidak tertentu sama dengan upah dalam tenggang waktu pengakhiran.
- b) Sedang untuk perjanjian kerja waktu tertentu, penggantian kerugiannya sama dengan upah dalam jangka waktu hubungan kerja seharusnya berlangsung terus.

Lain halnya dengan apa yang ada di dalam perjanjian kerja pada P.T Denso dimana sanksi tidak hanya diberikan sebatas pada

pemberian denda saja tetapi sanksi bagi pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap pekerjaannya dapat berupa:

1. Sanksi Peringatan Lisan (Pasal 72), sanksi ini diberikan oleh atasan pada pekerja pada saat ia melakukan pelanggaran ringan dan sanksi ini lebih bersifat nasihat saja.
2. Sanksi Peringatan Tertulis (Pasal 73), sanksi surat tertulis ini bersifat hukuman atas pelanggaran yang telah dilakukan oleh pekerja. Dalam surat tersebut akan dijelaskan pelanggaran apa yang telah dilakukan oleh pekerja dan kapan terjadinya pelanggaran tersebut terjadi, nantinya pelanggaran itu akan ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan. Berdasarkan surat teguran diatas, surat teguran terbagi atas berat ringannya pelanggaran yang dilakukan pekerja yang terbagi atas 3 (tiga) tingkatan, yaitu:
 - a) Surat Peringatan Tertulis I, surat ini diberikan pada saat pekerja setelah diberikan peringatan lisan masih saja melakukan pelanggaran yang sama atau malah melakukan pelanggaran lain yang sifatnya lebih berat. Jangka waktu surat peringatan tertulis ini adalah 3 bulan terhitung sejak surat peringatan tertulis ini diterbitkan.
 - b) Surat Peringatan Tertulis II, sanksi ini diberikan apabila pekerja dalam masa surat peringatan tertulis

I melakukan pelanggaran, atau setelah masa surat peringatan tertulis I pekerja melakukan pelanggaran yang sifatnya lebih berat. Masa berlakunya surat peringatan tertulis ini adalah 6 bulan terhitung sejak diterbitkan.

c) Surat Peringatan tertulis III, sanksi ini diberikan bilamana dalam masa surat peringatan tertulis II pekerja masih saja melakukan pelanggaran, atau bilamana pada saat usainya masa berlaku surat peringatan tertulis II pekerja melakukan pelanggaran yang lebih berat sifatnya. Surat peringatan ini berlakunya adalah 3 bulan terhitung sejak surat peringatan tertulis ini diterbitkan.

3. Sanksi Administrasi (Pasal 74), sanksi ini diberikan diberikan pada pekerja yang melakukan pelanggaran, sanksi ini berlaku untuk masa waktu yang tidak ditentukan, sanksi administrasi ini dapat berupa:

- Pelepasan / penurunan jabatan
- Penurunan pangkat / golongan
- Penundaan kenaikan gaji
- Pencabutan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan
- Mutasi tugas kerja

4. Sanksi Skorsing (Pasal 75), sanksi ini dapat diberikan setelah diberikannya surat peringatan tertulis III, atau menunggu penyelesaian pemutusan, atau atas pertimbangan keamanan dan keselamatan kerja, sanksi ini berlaku untuk masa paling lama adalah 6 bulan. Dan selama masa skorsing pekerja tidak diperkenankan hadir di tempat kerja tanpa adanya persetujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya disini yang perlu menjadi perhatian adalah majikan yang pada umumnya disebut sebagai pemberi kerja seringkali berlaku tidak adil terhadap para pekerjanya dan seringkali pada akhirnya menjadi sengketa antara pekerja dan majikan selaku pemberi kerja, dalam hal ini pemberi kerja memang memiliki hak untuk memberikan sanksi terhadap para pekerjanya ini dikarenakan pemberi kerja harus membuat keputusan - keputusan untuk kelangsungan usahanya agar tetap berjalan dengan sebagaimana mestinya, namun demikian dalam proses pemberian sanksi kepada pekerja yang telah melakukan pelanggaran terhadap pekerjaannya ini harus tetap berpegang pada aturan-aturan yang telah ada agar nantinya tidak menimbulkan dampak yang negatif bagi perkembangan usaha para majikan.

2. Prosedur pemberian sanksi

Pengusaha atau yang disini disebut sebagai pemberi kerja dalam melakukan pemberian sanksi tentunya haruslah berdasar kepada

prosedur-prosedur atau peraturan perusahaan yang mana adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan (pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja , Transmigrasi dan Koperasi Nomor PER-02/MEN/1978)⁷ dimana peraturan tersebut telah ditetapkan sebelumnya dan pada umumnya prosedur-prosedur pemberian sanksi ini dibuat bersamaan dengan lahirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang bersangkutan, dengan adanya perjanjian kerja ini dimaksudkan agar pemberi kerja disini juga memiliki batasan dalam memperoleh hak serta dalam hal memberikan sanksi kepada setiap pekerjanya yang melakukan pelanggaran pada saat melaksanakan tugasnya. Hal ini tentunya agar dikemudian hari kepentingan dan hak para pekerjanya tidak sampai hilang atau berkurang oleh adanya hak yang dimiliki oleh pemberi kerja.

Namun pada kenyataannya apa yang ada di lapangan seringkali tidak seperti apa yang telah dibuat dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan majikan selaku pemberi kerja, pemberi kerja seringkali melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya. Demikian pula halnya dengan pekerja yang juga dapat menyalahi ketentuan atau isi daripada perjanjian kerja itu sendiri. Oleh karena itu pekerja dapat dikenai sanksi sebagai akibat

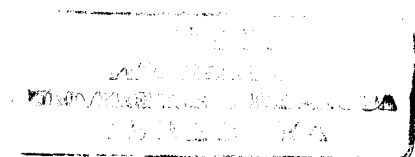
⁷ Abdul Khakim Op.cit hal 52

dari dilanggarnya isi dari perjanjian kerja itu sendiri, pemberian sanksi itu sendiri biasanya diatur didalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Disini perlu dijelaskan bagaimana prosedur pemberian sanksi terhadap pekerja oleh majikan agar nantinya sanksi yang telah diputuskan itu tidak mengurangi hak daripada pekerja yang akan menerima sanksi dari pemberi kerja.

Adapun prosedur yang biasa dilakukan oleh para majikan sebagai pemberi kerja kepada pekerjanya sebelum sanksi itu dijatuhkan adalah dengan memberikan beberapa kali peringatan atau biasa disebut sebagai teguran, bentuk dari teguran ini dapat disampaikan secara tertulis ataupun secara lisan oleh pemberi kerja yang bersangkutan. Teguran-teguran ini diberikan dengan maksud agar si pekerja ini dapat memperbaiki kesalahannya dan tidak mengulang kesalahan-kesalahan yang telah diperbuatnya tetapi apabila dengan diberikannya teguran-teguran ini pekerja yang disini tetap melakukan kesalahan-kesalahan yang dimaksud oleh pemberi kerja maka dengan pertimbangan agar usaha dari si pemberi kerja dapat berjalan dengan baik maka majikan dapat menerapkan sanksi yang sebelumnya telah diatur di dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

3. Pelaksanaan pemberian sanksi

Pada sub poin diatas telah dijelaskan bahwa dalam hal pemberian sanksi kepada pekerja hendaknya didahului dengan



pemberian-pemberian peringatan atau teguran baik secara lisan maupun dalam bentuk tertulis hal ini semata-mata agar pekerja disini juga mendapatkan haknya untuk memperbaiki kelakuan yang dianggap merugikan usaha dari si majikan, namun demikian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan ini bukannya tanpa batas sebab apabila dalam prakteknya pekerja yang mendapat teguran ini tetap saja melakukan kesalahan yang dapat merugikan kegiatan usaha si majikan, dengan pertimbangan-pertimbangan yang ada serta merujuk pada peraturan-peraturan dan perjanjian kerja yang dibuat pada awal kerja maka majikan disini memiliki hak untuk menjatuhkan sanksi terhadap pekerjanya yang telah dianggap merugikan usaha dari si majikan atau pemberi kerja. Sanksi-sanksi yang ada ini diberikan dengan maksud agar kegiatan usaha si majikan dapat tetap berjalan dengan baik.

Setelah diberikannya sanksi-sanksi seperti yang termuat di dalam pasal 1601 u KUH Perdata yang berisi "Si majikan hanya dapat menetapkan denda atas pelanggaran ketentuan-ketentuan dari suatu perjanjian yang dibuat tertulis atau dari suatu reglemen..." Serta beberapa pasal lain mengenai sanksi yang dapat diterapkan kepada pekerja pada saat ia melakukan kesalahan yang diatur dalam beberapa peraturan yang ada, maka si pekerja tadi dapat kembali melakukan aktivitasnya sebagai pekerja di tempat bekerjanya seperti sediakala.

Tetapi apabila setelah diberikannya sanksi-sanksi tadi di kemudian hari si pekerja tetap saja melakukan kesalahan dalam aktivitas bekerjanya hingga pada tahap tidak dapat ditolerir lagi maka si majikan dalam hal ini selaku pemberi kerja dapat kembali melihat pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku untuk kemudian memberikan sanksi sampai kepada kemungkinan yang terburuk bagi pekerjanya yakni pemberhentian kerja kepada pekerjanya. Lebih lanjut untuk masalah pemberhentian kerja ini diatur dalam pasal 151-152 Undang-Undang No.13 tahun 2003 serta beberapa perundangan lain yang berkaitan dengan proses dan ketentuan pemberhentian kerja ini.

BAB III

**PENYELESAIAN SENGKETA YANG TERJADI ANTARA PEKERJA
DENGAN MAJIKAN DALAM HAL PEMBERIAN SANSKI**

Saat ini Indonesia sedang berusaha untuk memantapkan posisinya sebagai Negara berkembang khususnya di bagian wilayah Asia tenggara dimana iklim industri maupun investasi yang sehat sangat diperlukan guna memberikan andil yang cukup signifikan bagi perkembangan pembangunan yang adil dan merata, baik secara materiil maupun spiritual.

Pada masa sekarang ini berbagai industri sedang giat-giatnya untuk memajukan usaha mereka agar makin memiliki kedudukan yang kuat di Indonesia, berkenaan dengan adanya berbagai macam industri yang ada di wilayah Indonesia ini pengusaha memiliki fungsi untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif, mengembangkan usaha, menciptakan kemitraan, memperluas jaringan dan lapangan pekerjaan serta dapat memberikan kesejahteraan serta pengayoman bagi para pekerjanya. Lain halnya dengan para pekerja, disini pekerja dituntut untuk memiliki fungsi yang berbeda dengan pengusaha fungsi dari para pekerja dan serikat pekerja adalah menjalankan tugas kerja sebagaimana kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi yang baik, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, menyalurkan aspirasi secara demokratis serta bersama pengusaha ikut serta memajukan perusahaan dan secara bersama-sama memperjuangkan kesejahteraan

anggota dan keluarganya, dan disini yang tidak kalah pentingnya adalah fungsi dari pemerintah Indonesia sendiri yang mana pemerintah sendiri harus juga memberikan pelayanan terhadap industri berkembang yang ada, menetapkan kebijakan–kebijakan berkenaan dengan industri yang sedang berkembang di Indonesia, melaksanakan pengawasan serta memberikan tindakan tegas apabila terjadi pelanggaran. Apabila pihak–pihak yang berkaitan dalam perkembangan industri di Indonesia ini secara bersama-sama melaksanakan tugasnya dengan baik bukan tidak mungkin di masa yang akan datang Indonesia akan menjadi Negara yang memiliki industri terbaik di kawasan Asia atau bahkan di seluruh dunia.

1. Prosedur penyelesaian sengketa

Seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya adalah bahwa pada hubungan industrial yang ada seringkali terjadi perselisihan perburuhan dimana bahwa pekerja mendapatkan sanksi tanpa terlebih dahulu mendapatkan surat peringatan atau teguran apapun baik secara lisan maupun tertulis, perselisihan perburuhan sendiri menurut Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 Pasal 1 ayat (1) huruf c adalah:

“pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham dan / atau keadaan perburuhan.”

Keadaan seperti inilah yang pada akhirnya banyak merugikan hak daripada pekerja itu sendiri dan pada akhirnya menimbulkan dampak yang tidak baik bagi majikan dan perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya ada beberapa pihak yang berhadapan dalam perselisihan perburuhan menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1957, yaitu:

1. Pengusaha atau perkumpulan pengusaha
2. Serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja

Pada pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 menyebutkan bahwa perselisihan hubungan Industrial antara lain:

1. Perselisihan Hak

Yaitu, perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Yaitu, perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan PHK

Yaitu, perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan

Yaitu, perselisihan yang terjadi disebabkan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Setelah melihat pada Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dapat disimpulkan bahwa perselisihan yang terjadi dalam penulisan kali ini adalah perselisihan hak dimana disini hak pekerja telah dikurangi oleh majikan dengan adanya pemberian sanksi yang mana telah diberikan secara sepihak tanpa adanya peringatan dan teguran apapun sebelumnya.

Perselisihan hak (*rechts geschillen*) pada dasarnya terjadi karena adanya *wanprestatie* yang dilakukan oleh salah satu pihak pelaku produksi, yaitu:

- Tidak memenuhi isi perjanjian kerja
- Atau tidak memenuhi isi perjanjian perburuhan
- Atau tidak mematuhi peraturan perusahaan

- Atau tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku⁹.

Dengan kata lain, adanya perselisihan hak ini umumnya menyangkut pada upaya pemenuhan terhadap hak-hak normatif : baik untuk pemberi kerja maupun penerima kerja.

Sebenarnya dalam menghadapi perselisihan ini para pekerja yang dikenai sanksi secara semena-mena dapat saja secara langsung menyelesaikan perkaranya sendiri dan berhadapan secara langsung dengan pihak pemberi kerja. Dalam hal ini pekerja datang berhadapan langsung kepada majikan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi secara bipartit dengan harapan melalui adanya perundingan ini nantinya dapat diperoleh keputusan yang dapat memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perundingan ini.

Akan tetapi yang seringkali terjadi pada prakteknya di dalam dunia perburuhan Indonesia keadaan yang diatas sama sekali jarang ditemui, pekerja yang hendak datang untuk menyelesaikan masalah yang terjadi bukannya mendapat jawaban yang memuaskan bahkan masalah yang ada akhirnya menjadi semakin berlarut-larut ini disebabkan karena di Indonesia khususnya sudah sangat umum diketahui oleh masyarakat bahwa pengetahuan hukum pekerja yang ada saat ini masih sangatlah rendah sehingga timbul kesan bahwa pekerja adalah boneka yang dapat

⁹ H. Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Surabaya, Diktat. hal. 6

dengan mudah untuk dimainkan, oleh karena itu maka akhirnya perundingan yang ada antara pekerja dengan majikan seringkali menemui jalan buntu atau apabila telah didapat keputusan maka keputusan itu akhirnya tidak jarang malah merugikan pihak pekerja saja.

Untuk dapat mengatasi apa yang terjadi pada pekerja yang pada umumnya masih rendah pengetahuan akan hukum pengaturan perburuhan tersebut, maka adalah lebih baik apabila pekerja yang disini telah dilanggar haknya mendapatkan pendampingan serta bantuan dari serikat pekerja untuk membantu menyelesaikan masalah pemberian sanksi secara semena-mena oleh majikan tersebut. Pada Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor. 21 tahun 2000 memberikan pengertian mengenai serikat pekerja, yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja / buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan para pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.

Selanjutnya dalam pasal 4 Undang-undang Nomor. 21 tahun 2000 juga dijelaskan bahwa:

1. "Serikat Pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta

meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya,”

2. “Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja / buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh mempunyai fungsi yang antara lain:
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. Sebagai wakil pekerja / buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja / buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - f. Sebagai wakil dari pekerja / buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.”

Selain pengertian di atas Serikat Pekerja juga dijabarkan pada KEPMENAKER No. Kep-201/Men/1999 tentang Organisasi Pekerja, disini dijelaskan pula fungsi dari serikat pekerja yang antara lain adalah:

1. Sebagai mitra pengusaha dan Pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila dan norma hukum ;
2. Menyalurkan aspirasi anggotanya ;
3. Mewakili Anggota dalam memperjuangkan hak-haknya ;
4. Mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan ;
5. Sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial dan pembuatan kesepakatan kerja bersama ;
6. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian anggotanya ;
7. Mendorong peningkatan disiplin, etos kerja dan produktivitas kerja;
8. Mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha ;
9. Turut serta merumuskan kebijakan ketenagakerjaan.

Setelah melihat adanya penjabaran perlunya Serikat pekerja bagi keberadaan pekerja yang ada di Indonesia, maka dapat dijelaskan disini bahwa adalah lebih baik apabila para pekerja yang ada saat ini tergabung dalam suatu wadah yakni serikat pekerja / serikat buruh tersebut, hal ini agar dikemudian hari apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja

maka para pekerja tidak lagi meraba-raba hendak kemana mereka untuk menyelesaikan perselisihan ini, dikarenakan pekerja telah mendapatkan wadah untuk membantu mengupayakan yang terbaik dalam perselisihan perburuhan tersebut.

Serikat pekerja yang ada sendiri memiliki fungsi sebagai penengah dalam hal pembelaan kepentingan dan kesejahteraan pada piha pekerja. Sehingga pada waktu pekerja disini menghadapi majikan yang secara semena-mena memberikan sanksi, pihak serikat pekerja dapat dengan segera memberikan informasi serta wacana baru mengenai langkah-langkah dan prosedur mengenai apa yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam rangka menghadapi masalahnya agar nantinya dapat diperoleh hasil yang memuaskan bagi para pekerja dan majikan selaku pemberi kerja.

2. Penyelesaian Sengketa Perburuhan

Setelah dipaparkan mengenai bagaimana seharusnya pekerja dalam menyikapi sanksi yang diberikan kepada mereka tanpa adanya peringatan atau teguran apapun, selanjutnya disini akan dibahas mengenai langkah hukum yang dapat diambil oleh pekerja yang telah dirugikan haknya dalam proses bekerja pada seorang majikan.

Prosedur yang dapat diambil oleh pekerja yang dirugikan haknya disini sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit)

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ada beberapa definisi mengenai Lembaga Kerja Sama Bipartit, antara lain:

1. Pasal 1 angka 18 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, menyatakan bahwa: "Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja / buruh."
2. Pasal 1 ayat (10) Undang-undang Nomor. 2 tahun 2004 menyatakan bahwa: "Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial."

Selanjutnya dalam Pasal 2 dan 3 pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor kep-255/Men/2003 mengenai Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dijelaskan pula mengenai fungsi dan tugas LKS Bipartit sebagai, yakni:

1. Menurut Pasal 2 menyatakan bahwa LKS Bipartit berfungsi:
 - a. Sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara pengusaha wakil serikat pekerja / serikat buruh atau pekerja / buruh pada tingkat perusahaan.

- b. sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.
2. Pada Pasal 3 dijelaskan bahwa untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 LKS Bipartit mempunyai tugas:
- a. Melakukan pertemuan secara periodik dan / atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
 - b. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja / buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerja / buruh dan kelangsungan usaha.
 - c. Melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
 - d. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan.
 - e. Menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja / buruh dan / atau serikat pekerja / serikat buruh.

Setelah mencermati beberapa pasal mengenai LKS Bipartit akhirnya dapat diambil suatu kesimpulan dimana LKS Bipartit adalah suatu wadah untuk melakukan perundingan bagi pengusaha maupun pekerja yang berfungsi untuk menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial, disini termasuk juga mengenai sanksi yang telah diberikan secara semena-mena dari majikan kepada pekerjanya.

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini pekerja yang mengambil jalan LKS Bipartit ini akan lebih cepat proses penyelesaiannya, hal ini dikarenakan adanya batasan waktu dan resmi tercatat dalam bukti-bukti tertulis untuk dilanjutkan pada tahap berikutnya jika lewat LKS Bipartit ini tidak menghasilkan jalan keluar terhadap sengketa industrial ini, mekanisme yang hendak ditekankan dalam LKS Bipartit ini adalah adanya itikad baik dari masing-masing pihak yang sedang bersengketa untuk melakukan perundingan yang baik, kondusif, demokratis dengan berasaskan musyawarah untuk mufakat sehingga pada akhirnya dapat diambil suatu keputusan yang tidak akan merugikan masing-masing pihak yang bersengketa di dalamnya. Pada prinsipnya penyelesaian secara Bipartit ini banyak menghasilkan keputusan-keputusan yang lebih dapat diterima oleh masing-masing pihak dikarenakan pada LKS Bipartit ini murni hanya dilaksanakan oleh pihak yang berselisih saja tanpa adanya intervensi dari pihak lain.

Perundingan yang ada diatas bukannya menjadi pilihan utama bagi penyelesaian sengketa ini, sebab sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 disitu dijelaskan, bahwa waktu paling lama berunding adalah 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan dan apabila pada masa itu tidak juga dicapai solusi terbaik bagi sengketa industrial ini, maka perundingan tersebut dianggap gagal. Tetapi apabila LKS Bipartit menghasilkan solusi bersama maka nantinya harus dibuatkan persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang

bersengketa untuk kemudian disampaikan kepada pihak yang berkepentingan di dalamnya.

b. Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit)

Lembaga Kerja Sama Tripartit ini merupakan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat perantaraan. Lebih lanjut dijelaskan dalam pasal 107 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa:

1. Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
2. Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas:
 - a. Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten / kota; dan
 - b. Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, Kabupaten / kota.
3. Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja / serikat buruh.

Dapat disimpulkan bahwa Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang mana para anggotanya adalah terdiri dari organisasi pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh dan pemerintah.

Dengan adanya LKS Tripartit ini maka para pekerja yang tidak puas terhadap apa yang telah diputuskan melalui LKS Bipartit dapat dengan segera mengajukan permintaan perantaraan oleh pegawai perantara dengan melampirkan risalah LKS Bipartit sebelumnya. Selanjutnya pegawai perantara akan melakukan pemerantaran penyelesaian Sengketa mengenai pemberian sanksi kepada pekerja oleh majikan secara semena-mena dengan berlandaskan musyawarah untuk mufakat, perkara ini harus segera diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari terhitung semenjak diterimanya permintaan perantaraan.

Apabila dalam perundingan ini telah dicapai kata sepakat bagi masing-masing pihak maka selanjutnya harus dibuatkan persetujuan bersama secara tertulis yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dengan diketahui oleh pegawai perantara. Tetapi apabila dalam perundingan tersebut gagal dicapai kata sepakat maka pegawai perantara haruslah membuat anjuran tertulis mengenai penyelesaian akhir dengan disertai dasar pertimbangan untuk kemudian disampaikan kepada para pihak. Dan jika dalam waktu 7 hari salah satu pihak menolak anjuran, maka pegawai perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada P4.

Selain prosedur diatas prosedur dan mekanisme penyelesaian sengketa perburuhan dalam perusahaan diatur dalam UU No. 22 tahun 1957, antara lain:

a. Perundingan

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

Jika dalam perundingan mengenai pemberian sanksi sepihak ini tetap tidak menemui jalan keluar, maka dapat diteruskan kepada dewan/juru pemisah atau kepada pegawai perburuhan.

b. Dewan / Juru Pemisah

Dalam hal ini yang disebut sebagai Dewan / Juru Pemisah adalah Departemen Tenaga kerja, Penyelesaian melalui Dewan / Juru Pemisah ini dapat dilakukan apabila pada perundingan tidak ditemui jalan keluar yang memuaskan bagi masing-masing pihak. Penyelesaian ini dilakukan dengan cara penyerahan penyelesaian perselisihan.

Penyerahan penyelesaian perselisihan perburuhan kepada Dewan / Juru Pemisah dapat 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 Dewan / Juru Pemisah untuk diselesaikan.
2. Nama pemimpin atau wakil serikat pekerja dan pengusaha serta tempat dimana kedudukan mereka.
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 memperlancar pemisah.

Selanjutnya Juru / Dewan Pemisah akan memberikan keputusan atas penyerahan penyelesaian tadi, dimana keputusan tadi diantaranya memuat hal-hal mengenai:

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

c. Pegawai Perburuhan

Yang dimaksud dengan pegawai dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ditunjuk oleh Menteri untuk memberi perantaraannya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Disini salah satu pihak atau kedua belah pihak yang berselisih harus terlebih dahulu memberitahukan secara tertulis kemudian pegawai tersebut akan mengadakan penyelidikan mengenai sengketa yang terjadi antara majikan dengan pegawai tersebut paling lambat 7 hari untuk mencari jalan penyelesaiannya secara damai.

d. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

P4D ini memiliki wewenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan jika para pihak yang ada tidak dapat didamaikan oleh jasa

perantaraan yang ditunjuk. Namun apabila dalam prakteknya kedua belah pihak yang berselisih masih juga belum dapat didamaikan maka P4D dapat mengambil keputusan yang berupa : anjuran atau keputusan yang mengikat. Keputusan yang diambil oleh P4D ini berdifat mengikat dan dapat diterapkan jika dalam jangka waktu 14 hari setelah adanya keputusan tersebut tidak dimintakan pemeriksaan ulang pada Panitia Pusat (P4P).

e. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

Panitia ini bertugas untuk menerima pemeriksaan ulang, selain itu juga panitia pusat ini mempunyai wewenang juga untuk menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai atau panitia daerah untuk diambil alih penyelesaiannya jika perselisihan itu telah dianggap dapat membahayakan kepentingan Negara atau kepentingan umum. Dalam hal ini P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) memiliki wewenang untuk memberikan pengesahan terhadap putusan yang dikeluarkan oleh Dewan / Juru Pemisah, setelah disahkan P4P nantinya putusan dari Dewan / Juru Pemisah akan mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan P4P kemudian nantinya jika putusan itu perlu untuk dilaksanakan dapat dimintakan fiat executif dari Keputusan PN yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak terhadap siapa putusan itu akan dilaksanakan.

Namun demikian Putusan P4P dapat ditolak apabila:

1. Ternyata putusan tadi melampaui kekuasaan Juru / Dewan Pemisah
2. Didalamnya didapati itikad buruk
3. Terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-undang tentang ketertiban umum atau kesusilaan

Terhadap penolakan P4P ini tidak dapat untuk dimintakan pemeriksaan ulang.

f. Menteri Tenaga Kerja

Dalam tugasnya ini Menteri dapat menunda atau membatalkan putusan dari P4P apabila dianggap bahwa putusan itu dapat memelihara ketertiban umum serta dapat melindungi kepentingan Negara.

Lebih lanjut mengenai penundaan atau pembatalan diatur tersendiri dalam SK Menteri. Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan hak veto adalah:

1. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan itu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan Negara.
2. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan harus didahului oleh Menteri-menteri yang kementriannya (sekarang telah menjadi departemen) mempunyai wakil dalam P4P.
3. Hak veto dipergunakan dalam waktu 14 hari sesudah penanggalan putusan P4P.

Apabila perundingan telah berhasil dan mencapai kata sepakat bagi para pihak, maka kedua belah pihak telah sepakat untuk menyelesaikan

perselisihan perburuhan yang mengakibatkan adanya sanksi yang diberikan secara semena-mena pada pekerja tanpa didahului dengan adanya surat teguran dan peringatan apapun.

Demikianlah jalur yang dapat diambil oleh pekerja yang mana telah dirugikan haknya dengan diberikannya sanksi secara semena-mena tanpa adanya surat keterangan ataupun teguran sebelumnya, dengan adanya pemaparan tentang langkah hukum ini diharapkan tidak terjadi pengeksploitasian hak dari para pekerja itu sendiri.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah diuraikan pada bab-bab yang sebelumnya maka pada bab ini dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai adanya pemberian sanksi yang diberikan secara semena-mena oleh majikan, antara lain:

1. Pemberian sanksi secara semena-mena ini pada dasarnya tidaklah diperkenankan hal ini dikarenakan meskipun berstatus sebagai pekerja, mereka pada hakekatnya memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum (*equality before the law*). Oleh karena itu majikan sebagai pemberi kerja juga memperhatikan prosedur-prosedur yang ada pada saat akan memberikan sanksi kepada pekerjanya yang melakukan kesalahan pada saat melaksanakan tugasnya, hal ini semata-mata agar hak dari pekerja itu sendiri juga tidak berkurang dengan adanya pemberian sanksi ini.
2. Apabila terjadi sanksi secara semena-mena oleh majikan terhadap pekerja, maka pekerja disini dapat meminta bantuan kepada Serikat Pekerja yang salah satu fungsinya untuk melindungi hak-hak dari pekerja itu sendiri. Selain meminta bantuan daripada Serikat Pekerja, seorang atau lebih pekerja yang telah dirugikan haknya oleh majikan pada saat ia melaksanakan tugasnya dapat

bantuan hukum kepada Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit), Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit), P4D sampai pada P4P dimana pada masing-masing lembaga ini nantinya diharapkan para pihak yang bersengketa, baik majikan maupun pekerja pada saat perundingan berlangsung hendaknya memiliki itikad yang baik untuk menyelesaikan permasalahan yang ada hal ini dimaksudkan agar dalam perundingan ini nantinya dapat diambil keputusan-keputusan yang nantinya sama-sama memuaskan bagi masing-masing pihak dan pada akhirnya tidak ada pihak yang dilanggar haknya.

2. Saran

1. Setelah mengetahui bahwa pada dasarnya pemberian sanksi yang diberikan secara semena-mena ini tidak diperkenankan maka disini perlu ditekankan bahwa untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial hendaknya dilakukan dengan cara damai, yakni dengan jalan musyawarah secara kekeluargaan karena dengan jalan ini diharapkan nantinya baik pihak majikan maupun pihak pekerja pada akhirnya dapat mengambil satu benang merah terhadap masalah yang sedang dihadapi oleh para pihak ini, dan tentunya musyawarah para pihak ini tidak lepas dari adanya itikad baik dari masing-masing pihak karena apabila tidak didasari oleh adanya itikad baik maka mustahil suatu keputusan yang baik dapat diambil. Selain itu juga

disini yang tidak kalah pentingnya adalah perlunya untuk disosialisasikan terus mengenai ketentuan-ketentuan yang ada dari Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja sehingga para pekerja dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan serta apa yang seharusnya tidak dilakukan oleh pekerja tersebut, dengan demikian maka diharapkan nantinya akan terjadi proses bekerja dan berproduksi yang baik dalam suatu perusahaan.

2. Dengan adanya Serikat Pekerja maka akan lebih baik apabila pekerja yang ada terdaftar di dalamnya, hal ini dipandang perlu karena pada saat seorang pekerja tergabung dalam Serikat Pekerja nantinya pekerja akan lebih mendapatkan wacana serta cakrawala berpikir yang baru mengenai dunia ketenagakerjaan sehingga nantinya pekerja tidak lagi menjadi boneka bagi majikan mereka sebagai akibat dari minimnya pengetahuan pekerja akan hak dan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja, serta pada akhirnya dapat diwujudkan suatu iklim bekerja yang kondusif pada tiap-tiap perusahaan.

DAFTAR BACAAN

- Ali Machsoen, ***Perselisihan Perburuhan dan Mekanisme Penyelesaiannya***, Diktat, Surabaya
- Fajri Zul Em dan Senja Aprilia Ratu, ***Kamus Lengkap Bahasa Indonesia***
- Hadjon Philipus M, ***Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia***, P.T. Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Khakim Abdul, ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003***, P.T Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Ramli Lanny, ***Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia***, Airlangga University Press, Surabaya, 1998
- Soepomo Imam, ***Pengantar Hukum Perburuhan***, Djambatan, Cet XIII, Jakarta, 2003

Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-201/Men/1999 ***tentang Organisasi Pekerja***, Jakarta, 1999
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor kep-255/MEN/2003 ***tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit***
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 ***tentang Perlindungan Upah***
- Undang-Undang Dasar 1945 ***Hasil Amandemen Dan Penjelasannya***
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ***tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39.***
- Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 ***tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan***

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 ***tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial. Tambahan Lembar Negara
Nomor 4356 tahun 2004***

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 ***tentang Serikat Pekerja / Serikat
Buruh Beserta Penjelasannya. Lembaran Negara Republik
Indonesia tahun 2000 Nomor 131.***