

**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI**

**HAK PEKERJA DI PT POS INDONESIA (PERSERO)**

**KANTOR MAIL PROCESSING CENTER**

**YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana (Strata-1) Pada Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta



**SYLDHA ICHSANIA PRIKHAWIJAYANTI**

No. Mahasiswa: 08410104

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2012**

**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI  
HAK PEKERJA DI PT POS INDONESIA (PERSERO)  
KANTOR MAIL PROCESSING CENTER  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana (STRATA-1) Pada Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta



Oleh :

**SYLDHA ICHSANIA PRIKHAWIJAYANTI**

No. Mahasiswa : 08.410.104

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2012**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SKRIPSI**

**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI**

**HAK PEKERJA DI PT POS INDONESIA (PERSERO)**

**KANTOR MAIL PROCESSING CENTER**

**YOGYAKARTA**

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk Diajukan kepada Sidang Ujian Tugas Akhir Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia pada Tanggal 27 April 2012.

Yogyakarta, 26 Maret 2012

Dosen Pembimbing

  
Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D

NIK. 904100101

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI  
HAK PEKERJA DI PT POS INDONESIA (PERSERO)  
KANTOR MAIL PROCESSING CENTER  
YOGYAKARTA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran  
pada tanggal 27 April 2012 dan dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 27 April 2012

Tim Penguji

1. Ketua : Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D.
2. Anggota : Mila Karmila Adi, S.H., M.Hum.
3. Anggota : H. Moh. Hasyim, S.H., M.Hum.

Tanda Tangan



Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta  
Fakultas Hukum  
Dekan



(Dr. H. Rusli Muhammad S.H., M.H.)

NIP. 195406121984031001

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Motto:

*“Tunjukilah kami jalan yang lurus.” (QS. Al-Fatihah (1): 6)*



Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak, yang penulis hormati

Adik-adik penulis,

Muhammad Yudha Pangaribowo

dan Sridhani Lestari Pamungkas yang tersayang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya berupa kekuatan lahir dan batin, sehingga skripsi yang berjudul “FUNGSI DAN PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI HAK PEKERJA DI PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR MAIL PROCESSING CENTER YOGYAKARTA” dapat penulis selesaikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Jurusan Ilmu Hukum Departemen Hukum Administrasi Negara di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Kendala dan hambatan banyak penulis hadapi dalam proses penyusunan skripsi ini. Namun, atas bimbingan, dorongan, dan bantuan dari semua pihak, skripsi dapat selesai disusun pada waktunya. Untuk itu, terimakasih banyak dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, utamanya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan berbagai kemudahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Sholawat dan salam bagi Rasulullah SAW junjungan umat Islam.
3. Bapak Prof. Dr. H. Edy Suandi Hamid, M.Ec., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. H. Rusli Muhammad, SH., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Aunur Rohim Faqih, SH., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Bapak Karnen, selaku wakil Dosen Pembimbing Akademik.
7. Ibu dan Bapak Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis.
8. Seluruh Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Budi Raharjo, selaku Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta yang telah memberikan dorongan dan membantu memperlancar dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak Bambang Supeno, selaku Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta yang telah memberikan dorongan dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
11. Para anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta yang telah membantu dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
12. Kedua Orangtua yang sangat penulis hormati, Mama Sri Yuni Lestari dan Papa Dadang Hartono, yang menyayangi sebagaimana adanya diri penulis, yang selalu memberikan dukungan dan selalu mendo'akan penulis. Terima kasih sedalam-dalamnya untuk Mama dan Papa.
13. Kedua Adik penulis, Muhammad Yudha Pangaribowo dan Sridhani Lestari Pamungkas, yang sangat penulis sayangi.
14. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

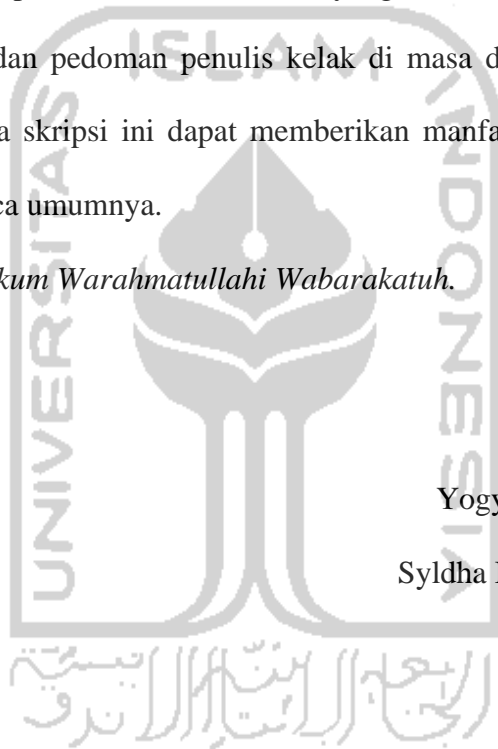
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan moril maupun spirituil dalam penyelesaian pendidikan dan penulisan skripsi ini.

Semoga amal baik semua itu mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan juga penulis sadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu, penulis harapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca agar menjadi acuan dan pedoman penulis kelak di masa datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Yogyakarta, Maret 2012

Syldha Ichsania Prikhawijayanti





## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAK .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
D. Tinjauan Pustaka .....	12
E. Metode penelitian.....	21
<b>BAB II TINJAUAN UMUM SERIKAT PEKERJA</b>	
A. Pengertian Serikat Pekerja .....	24
B. Sejarah Serikat Pekerja di Indonesia.....	28
C. Fungsi dan Peran Serikat Pekerja.....	34
D. Kewajiban dan Hak Serikat Pekerja.....	50
E. Perspektif Islam.....	54
<b>BAB III PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI HAK PEKERJA DI PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR MAIL PROCESSING CENTER YOGYAKARTA</b>	
A. Gambaran Umum Kantor Mail Processing Center Yogyakarta .....	58
B. Gambaran Umum SPPI Cabang MPC Yogyakarta .....	62
C. Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta .....	67
D. Kendala Dalam Pelaksanaan Fungsi SPPI .....	76

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan .....	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	80
LAMPIRAN	



## ABSTRAK

Merebaknya serikat pekerja di perusahaan, baik swasta maupun BUMN di seluruh Indonesia, membuktikan pekerja kini memiliki wadah untuk menyuarakan aspirasinya. Namun demikian secara kualitas masih perlu ditingkatkan sehingga dapat terjalin hubungan industrial yang harmonis. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Bagaimana fungsi dan peranan serikat pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta?; Apakah kendala dalam pelaksanaan fungsi dan peranan Serikat Pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta?. Penelitian ini termasuk penelitian hukum empiris. Data penelitian dikumpulkan dengan cara studi dokumen atau pustaka dan wawancara kepada subyek penelitian yakni Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, dan beberapa anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta. Analisis dilakukan dengan pendekatan yuridis sosiologis. Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan: Pada dasarnya fungsi dan peran Serikat Pekerja Pos Indonesia secara umum sudah dilaksanakan dengan baik, sebagai akibat melakukan kemitraan yang baik dengan pihak Manajemen. Pihak Manajemen Kantor Mail Processing Center Yogyakarta sudah dapat menindaklanjuti setiap masalah yang terjadi sebatas kewenangan sebagai Manajemen Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, namun kendala yang terjadi antara Serikat Pekerja Pos Indonesia dalam menjalankan fungsi dan peran dalam melindungi hak anggotanya tetap ada. Apabila perselisihan tersebut masih belum menemukan titik kesepakatan, maka akan dilanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi, yang sampai saat ini selalu dapat terselesaikan dengan baik melalui perundingan bipartit dengan pihak Manajemen dan Serikat Pekerja Pos Indonesia.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejak bergulirnya reformasi tahun 1998, telah terjadi perubahan paradigma baru di Indonesia yang telah membawa perubahan yang mendasar, tidak hanya di bidang politik dan ekonomi akan tetapi mencakup semua bidang di seluruh kehidupan bangsa Indonesia termasuk di dalamnya bidang hukum ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Salah satu aspeknya dalam bidang hukum ketenagakerjaan adalah menggeloranya tuntutan kebebasan untuk berbicara, berserikat dan berkumpul, sebagaimana diamanatkan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa: “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”.

Reformasi ditandai dengan penerapan prinsip-prinsip demokrasi yang intinya adalah keterbukaan, penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia dan partisipasi masyarakat secara langsung dalam mengambil keputusan.<sup>2</sup> Dalam kaitannya dengan industri, yang tentu melibatkan banyak orang, fenomena yang menonjol adalah merebaknya serikat pekerja atau serikat buruh atau apapun namanya, yang menjadi wadah atau saluran aspirasi bagi suara karyawan yang selama ini sering menjadi obyek perusahaan.

---

<sup>1</sup>Fahmi Idris, “Sambutan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia” dalam Jainul A. Dalimunthe, *Menggali Militansi Merancang Eksistensi (Perjalanan Serikat Pekerja Pos Indonesia dalam Kiprah)*, Edisi Pertama, TIOPS, Bandung, 2006, hlm. ix.

<sup>2</sup>Sofyan A. Djalil, “Pengantar Menteri Komunikasi dan Informatika” dalam Jainul A. Dalimunthe, *Ibid.*, hlm. xi.

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja.<sup>3</sup>

Gagasan berdirinya serikat pekerja sebenarnya sudah dimulai sejak tahun 1998, yaitu saat Pemerintah Republik Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998.<sup>4</sup>

Sejak saat itu, serikat pekerja banyak berdiri, baik di lingkungan swasta maupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898).<sup>5</sup> Peraturan perundangan tersebut selanjutnya menjadi pedoman atau dasar hukum bagi seluruh serikat pekerja yang terus bermunculan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan instrumen bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk memperkuat hak berserikat bagi pekerja/buruh.<sup>6</sup>

Permasalahan selama ini, pekerja lebih banyak di pihak yang selalu “kalah”, bukan karena dari aspek kebenaran, melainkan dari aspek kekuatan dan kekuasaan. Kepentingan pihak perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pekerja sehingga perjanjian kerja yang diterapkan di kalangan industri, cenderung bersifat intimidatif. Artinya, pihak pekerja selalu tidak mampu untuk

---

<sup>3</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 77.

<sup>4</sup>Jainul A. Dalimunthe, *Menggali Militansi ... op.cit.*, hlm. 50.

<sup>5</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... log.cit.*

<sup>6</sup>Jainul A. Dalimunthe, *Menggali Militansi ... op.cit.*, hlm. 51.

menyuarakan aspirasinya, meski berada di pihak yang benar, misal karena telah diperlakukan tidak adil. Dalam hal ada pekerja yang berani menyuarakan ketidakadilan itu, perusahaan tidak segan-segan memberi tindakan keras, bahkan banyak yang sampai dikeluarkan dari perusahaan (PHK) tanpa diberikan kompensasi yang layak untuk kelangsungan hidup pekerja tersebut.<sup>7</sup>

Pekerja selama ini dianggap sebagai obyek tanpa nilai dan tanpa hak mencari pekerjaan di tempat lain. Pengusaha cenderung bersikap suka atau tinggalkan terhadap para pekerja.<sup>8</sup>

Oleh sebab itu, lebih banyak yang berdiam diri saja, meski telah diperlakukan dengan tidak adil oleh pihak perusahaan. Pertimbangan logis yang ada pada pikiran mereka antara lain lebih baik bertahan daripada kehilangan pekerjaan sama sekali, mengingat kerja yang ada saat ini sangat sulit didapat. Hal ini membuktikan bahwa praktik hubungan industrial yang banyak diterapkan belum sejalan dengan Hubungan Industrial Pancasila yang berlaku di Indonesia, yang seharusnya dapat digunakan sebagai sarana dalam mengurangi timbulnya masalah-masalah ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Hubungan Industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu di antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-

---

<sup>7</sup>Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Ctk. Pertama, Raja Grafindo, Jakarta, 1995, hlm. 47.

<sup>8</sup>D. Koeshartono, *Kajian Konsep dan Permasalahan Hubungan Industrial*, Ctk. Pertama, Universitas Atmajaya Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 45.

<sup>9</sup>Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan ... log.cit.*

nilai luhur budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>10</sup>

Pemahaman tersebut mengandung arti bahwa Hubungan Industrial yang harmonis adalah hubungan industri yang didasarkan atas suasana serta keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara unsur pekerjaan, perusahaan, dan pemerintah dari keseluruhan proses pembuatan perjanjian kerja bersama antara kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha.<sup>11</sup>

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila setiap pekerja diarahkan untuk memiliki sikap merasa ikut memiliki serta mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha, sedangkan dari setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat, dan harga diri serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.<sup>12</sup>

Merebaknya serikat pekerja di lingkungan swasta maupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di seluruh Indonesia merupakan bukti bahwa pekerja kini memiliki sarana atau wadah untuk menyuarakan aspirasinya. Ketidakserasian yang dirasakan oleh sebagian besar pekerja diharapkan dapat tereliminasi melalui hubungan kerja yang harmonis antara manajemen perusahaan dan pekerjanya. Pekerja yang selama ini lebih banyak pada posisi lemah, akan lebih terwakili dengan adanya serikat pekerja yang berfungsi sebagai mediator antara

---

<sup>10</sup>Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Ctk. Kedua, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 5.

<sup>11</sup>*Ibid.*

<sup>12</sup>*Ibid.*

kepentingan perusahaan dan keinginan pekerja sehingga tercapai hubungan yang saling menguntungkan di dalam jalannya perusahaan.<sup>13</sup>

Dari pihak pengusaha sendiri, yang orientasinya adalah profit atau keuntungan, memiliki tanggapan yang berbeda terhadap munculnya organisasi serikat pekerja di dalam perusahaan. Dasarnya adalah perlakuan perusahaan yang selama ini diterapkan terhadap pekerjanya. Bagi perusahaan yang telah memperlakukan pekerja dengan baik sebagaimana kode etik bisnis dan peraturan, tentu sangat mendukung berkembangnya serikat pekerja. Sebaliknya, perusahaan yang selama ini memperlakukan pekerja dengan tidak tepat, tentunya memandang keberadaan serikat pekerja sebagai musuh (bukan sebagai mitra kerja), karena dipandang akan merusak irama kerja dan kinerja perusahaan. Sumber kekhawatiran lainnya adalah ketakutan bahwa perjanjian perundingan kerja bersama tidak akan membolehkan perusahaan untuk memanfaatkan kemajuan teknologi secara optimal.<sup>14</sup>

Pekerja berkepentingan terhadap pengusaha karena dengan bekerja akan memperoleh pendapatan guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya beserta keluarganya. Dengan demikian hubungan antara pekerja dengan pengusaha harus dibina berdasarkan prinsip *partnership* dan kekeluargaan. Prinsip kemitraan dalam produksi barang dan jasa bagi perusahaan akan memberikan imbalan berupa mitra dalam keuntungan, yaitu kewajiban pengusaha untuk memberikan sebagian dari keuntungan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup

---

<sup>13</sup>Jainul A. Dalimunthe, *Menggali ... op.cit.*, hlm. 56.

<sup>14</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ctk. Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006, hlm. 558.



para pekerja. Jadi keberadaan serikat pekerja dalam mengembangkan kemitraan antara pengusaha dan pekerja hendaknya selalu dilandasi oleh azas kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat.<sup>15</sup>

Hubungan kerja antara persekutuan pekerja dan pengusaha menghasilkan suasana kerja yang berpengaruh serius terhadap kinerja pegawai dan kinerja perusahaan. Peningkatan produksi dan produktivitas<sup>16</sup> kerja hanya dimungkinkan oleh adanya hubungan kerja yang harmonis, selaras dan dinamis antara pekerja dan pengusaha yang sekaligus merupakan wahana terciptanya ketenangan kerja dan kelangsungan usaha sesuai dengan azas Hubungan Industrial Pancasila. Suasana yang harmonis antara pekerja dan perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan dan pekerja sendiri. Hal tersebut dapat terwujud dengan adanya serikat pekerja yang berfungsi baik sebagai pengawal pelaksanaan perjanjian kerja bersama agar sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan menyampaikan aspirasi anggotanya, sehingga para pekerja anggota serikat pekerja merasa terlindungi hak-haknya.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>D. Koeshartono, *Kajian Konsep ... op.cit.*, hlm. 41-42.

<sup>16</sup>Produksi menunjukkan hasil yang dicapai. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, sikap mental yang selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya dan merupakan faktor terpenting dalam penentuan keberhasilan usaha dikutip dari Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia (Kumpulan Pidato Cosmas Batubara)*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1988, hlm. 55.

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm. 44-45.

Namun, bila hubungan antara serikat pekerja dan pengusaha kurang harmonis, maka yang akan muncul adalah kondisi sebaliknya. Stress<sup>18</sup> harian dan ketegangan dapat melanda seluruh lapisan, yang tentu menyebabkan iklim kerja yang kurang kondusif, karena semua pihak perhatiannya tertuju pada konflik kepentingan yang terjadi.<sup>19</sup>

Bagi pemilik dan/atau pimpinan, perusahaan merupakan sumber penghasilan, tantangan, kesempatan dan sumber kepuasan tersendiri. Demikian juga bagi pekerja, perusahaan merupakan sumber penghasilan, berkat dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Kegagalan perusahaan berarti kehilangan tempat kerja dan sumber penghasilan bagi pengusaha dan pekerja. Sebab itu, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.<sup>20</sup>

Atas dasar kesamaan kepentingan tersebut maka saran-saran dan pendapat pekerja atau wakilnya untuk membangun perusahaan perlu didengarkan. Demikian juga dalam berbagai tingkat pengambilan keputusan, pekerja atau wakil mereka perlu diikutsertakan. Partisipasi pekerja dalam hubungan industrial juga

---

<sup>18</sup>Stress memiliki beberapa definisi antara lain, stress adalah reaksi fisik dan mental terhadap *stressor* (tekanan); stress adalah interaksi antara organisme/individu dengan lingkungannya; stress adalah sebuah kondisi dinamis yang padanya individu menghadapi pertentangan antara kesempatan, hambatan atau tuntutan dalam hubungannya dengan sesuatu yang diinginkan dan dianggap penting, tapi untuk memperolehnya masih menghadapi ketidakpastian. Stress mempunyai hubungan dengan hasil kerja dan kepuasan kerja, jika stressnya terlalu berat, terasa sebagai beban yang menghambat kemampuan kerja yang berakibat menurunnya hasil kerja dikutip dari Makmuri Muchlas, "Stress dalam Lingkungan Kerja dan Cara-Cara Penanggulangannya" dalam *Stress dan Kepuasan Kerja*, Ctk. Kedua, Dian Nusantara, Yogyakarta, 1991, hlm. 35.

<sup>19</sup>Henry Simamora, *Manajemen ... log.cit.*

<sup>20</sup>Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 83.

merupakan perwujudan hak dan kebebasan pekerja berorganisasi dan mengeluarkan pendapat.<sup>21</sup>

Dalam memperjuangkan kepentingan masing-masing harus saling menghormati dan memahami kepentingan pihak lain. Serikat pekerja dalam memperjuangkan aspirasi para anggotanya harus memahami situasi dan kondisi perusahaan, karena itu serikat pekerja juga sebagai mitra dari perusahaan yang mendukung, mengisi, mengingatkan dan mengawal pihak pengusaha.<sup>22</sup>

Didasari niat baik untuk mengupayakan pencapaian kesejahteraan pekerja dan mewujudkan hak kebebasan mengeluarkan pendapat dan berserikat serta keserasian dan keharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dibentuklah Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI). Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) yang mencakup skala nasional ini telah dicatat pada Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.664/M/BW/2000 tertanggal 19 Oktober 2000, Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) didaftar dengan Nomor Pendaftaran 198/SPPI/DFT/BW/X/2000.<sup>23</sup>

Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) di PT Pos Indonesia (Persero) mendukung visi dan misi dari PT Pos Indonesia (Persero). Adapun Visi dari PT Pos Indonesia (Persero) adalah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistik yang handal serta jasa

---

<sup>21</sup>*Ibid.*

<sup>22</sup>Wawancara pra-riset dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 11 Oktober 2011, pukul 12:00.

<sup>23</sup>Jainul A. Dalimunthe, *Menggali ... op.cit.*, hlm. 63.

keuangan yang terpercaya dan didukung dengan Misi PT Pos Indonesia (Persero), sebagai berikut:

1. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik;
2. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja<sup>24</sup> yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi;
3. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh;
4. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat;
5. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.<sup>25</sup>

Kantor Mail Processing Center Yogyakarta merupakan Kantor Unit Pelaksana Teknis dari PT Pos Indonesia (Persero) yang berfungsi sebagai Kantor Processing dan Delivery kiriman pos, dengan demikian maka di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta juga terbentuk Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) dengan nama Dewan Pengurus Cabang (DPC) Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) Mail Processing Center Yogyakarta.<sup>26</sup>

Persoalan yang dihadapi Manajemen Kantor Mail Processing Center Yogyakarta adalah bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis agar kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja dapat diraih bersama-sama. Kepentingan perusahaan dapat diindikasikan sebagai performansi kinerja kantor

---

<sup>24</sup>Iklim kerja adalah kondisi dan situasi pekerjaan yang mempengaruhi pekerja baik secara fisik maupun secara psiko-sosial. Iklim kerja yang baik, nyaman, aman dan serasi merupakan keadaan yang mendukung terciptanya suatu kepuasan kerja yang optimal. Dalam iklim kerja demikian, pekerja mendapat atau mempunyai kesempatan mengembangkan dan meningkatkan motivasi serta prestasi kerjanya, sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang baik dengan tingkatan produktivitas dan kualitas yang memadai dikutip dari Cosmas Batubara, "Iklim Kerja dan Hubungan dengan Prestasi Kerja" dalam *Stress dan Kepuasan Kerja ... op.cit.*, hlm. 8.

<sup>25</sup><http://www.posindonesia.co.id/home/index.php/extensions/visi-dan-misi>, diakses pada tanggal 11 Oktober 2011, pukul 08:03.

<sup>26</sup>Wawancara pra-riset dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 11 Oktober 2011, pukul 11:00.

yang pada dasarnya dapat dilihat dari performansi kinerja pekerjanya. Sedangkan kepentingan pekerja antara lain digambarkan melalui keadilan Manajemen terhadap kinerjanya. Untuk itu diperlukan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) sebagai upaya penyeimbang posisi pekerja dan manajemen dalam meningkatkan hubungan industrial di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.<sup>27</sup>

Hal inilah yang mengilhami penulis untuk melakukan penelitian dan menuangkan dalam sebuah skripsi dengan judul **Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja dalam Melindungi Hak Pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah tersebut di atas, penulis merumuskan masalahnya, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta?
2. Apakah kendala yang terjadi dalam pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta?

---

<sup>27</sup>Wawancara pra-riset dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 11 Oktober 2011, pukul 11:00.

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang disesuaikan dengan rumusan permasalahan, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui kendala yang terjadi dalam pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.

### 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian tentang pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, dapat ditarik manfaat antara lain:

- a. Manfaat terhadap kepentingan dunia akademik

Dengan memahami pelaksanaan fungsi serikat pekerja serta mengetahui kendala yang terjadi dalam pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya teori tentang hukum ketenagakerjaan.

- b. Manfaat terhadap kepentingan dunia praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan dan menjadi masukan bagi Serikat Pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center

Yogyakarta untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja yang harmonis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam upaya meningkatkan kinerja kantor, khususnya dalam melindungi hak pekerja, diharapkan juga dapat mengantisipasi dan mengupayakan jalan pemecahan kendala yang saling menguntungkan.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Perjanjian Kerja Bersama sebagai Landasan Hubungan Industrial**

Serikat Pekerja dibahas dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, hubungan yang berkesinambungan antara sekelompok karyawan (yang diwakili oleh serikat pekerja) dengan manajemen (dalam hal ini perusahaan). Hubungan ini meliputi negosiasi kontrak tertulis menyangkut gaji, jam kerja, ketentuan kerja, dan interpretasi serta pelaksanaan kontrak selama jangka waktu berlakunya.<sup>28</sup> Peran serikat pekerja untuk menunggalkan suara pekerja di suatu perusahaan dapat terlihat dalam hasil perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha.

Hukum ketenagakerjaan menghasilkan beberapa pengertian tentang perjanjian perburuhan, dalam perkembangan selanjutnya menjadi perjanjian kerja bersama. Perkembangan konsepsi yuridis tentang Perjanjian Perburuhan antara lain ditentukan pada Pasal 1601n KUHPerduta, Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954, dan Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>Henry Simamora, *Manajemen ... op.cit.*, hlm. 553.

<sup>29</sup>Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan ... op.cit.*, hlm. 8.

Dalam Pasal 1601n KUHPerduta ditentukan bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian Perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan, suatu atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.<sup>30</sup>

Selanjutnya dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 menentukan bahwa :

Perjanjian Perburuhan ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.<sup>31</sup>

Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan Perjanjian Kerja Bersama yaitu:

Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>32</sup>

Selanjutnya pengertian dari pasal yang sama, yaitu Pasal 1601n KUHPerduta terjemahan dari Subekti dan R. Tjitrosudibio menggunakan istilah “Persetujuan Perburuhan Kolektif”. Adapula yang menggunakan istilah “Persetujuan Perburuhan Bersama”. Bahkan oleh Soekarno dalam bukunya

---

<sup>30</sup>*Ibid.*

<sup>31</sup>*Ibid.*

<sup>32</sup>Lihat Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



Perbaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila, digunakan istilah “Perjanjian Kerja Kolektif”.<sup>33</sup>

Setelah diuraikan beberapa pengertian tentang perjanjian perburuhan dengan perjanjian kerja bersama, semua itu walaupun dalam istilah berbeda namun mempunyai arti yang sama. Dalam konsep tersebut terdapat persamaan subyek yang merundingkan perjanjian yaitu pihak serikat pekerja dan perkumpulan pengusaha, serta persamaan dalam obyek utama yang diperjanjikan yaitu tentang syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja sebagai dasar lahirnya hubungan kerja.<sup>34</sup>

Pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana utama dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila, karena dengan dibuatnya perjanjian kerja bersama diharapkan akan terwujud suatu hubungan kerja yang selaras, serasi dan seimbang berdasarkan Pancasila. Akan jelas pula hak dan kewajiban bagi para pelaku industri sehingga segala kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan sekaligus pemerintah dapat diwujudkan melalui proses musyawarah dan mufakat. Dengan demikian tercipta hubungan kerja yang harmonis dan kondusif.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup>Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan ... op.cit.*, hlm. 9.

<sup>34</sup>*Ibid.*

<sup>35</sup>Anomin, “*Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2011-2013*”, pada Buletin Info Pos, Edisi 58 Tahun VI, 2011, hlm. 1.

Perjanjian kerja bersama jika ditinjau dari kepentingan para pekerja, sebagai berikut:<sup>36</sup>

- a. Harus mengandung nilai-nilai demokratis, artinya bagi kepentingan semua buruh yang diperlukan, tidak mementingkan suatu golongan atau golongan tertentu, baik golongan keagamaan, politik dan keturunan.
- b. Harus mengandung nilai-nilai Pancasila dan merupakan pancaran dari amanat Undang-Undang Dasar 1945.
- c. Harus mengandung nilai-nilai kesatuan, yaitu untuk kepentingan semua pekerja yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

Keuntungan utama dalam pembuatan perjanjian kerja bersama bagi pihak pekerja yang diwakili serikat pekerja adalah pekerja dapat berunding atas kedudukan yang sama. Karena mempunyai kedudukan yang sama maka di dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama ada hak untuk terlebih dahulu mengadakan *bargaining* atau tawar-menawar dan kedua belah pihak dapat saling mengemukakan dan mempertahankan kepentingan masing-masing.<sup>37</sup>

Serikat pekerja mempunyai sifat mandiri, bebas, demokratis, dan bertanggung jawab, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja maupun keluarganya. Dari sifat dan tujuan tersebut, jelas sekali terlihat bahwa serikat pekerja berperan sebagai sarana yang dapat menjadi mediator antara pekerja dan pengusaha dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja tersebut. Serikat pekerja seyogyanya membantu pekerja dan pengusaha untuk duduk bersama membahas segala sesuatu yang dapat memberikan *win-win solution* bagi kedua belah pihak.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan ... op.cit.*, hlm. 81-82.

<sup>37</sup>*Ibid.*, hlm. 84.

<sup>38</sup>Susanto, "Keseimbangan Peran Serikat Kerja", [www.jakartaconsulting.com/art-99-04.htm](http://www.jakartaconsulting.com/art-99-04.htm), diakses pada tanggal 4 Oktober 2011, pukul 14:30.

Dengan adanya perjanjian kerja bersama, maka pengusaha akan mempunyai kejelasan mengenai hak dan kewajibannya baik dalam menggerakkan semua pekerja untuk kelancaran dan peningkatan produksi maupun dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja.<sup>39</sup>

Serikat pekerja sebagai perimbangan kekuatan (*balance of power*): perusahaan yang besar dan sangat berkuasa harus bernegosiasi dengan serikat pekerja yang sama besar dan pengaruhnya.<sup>40</sup> Serikat pekerja tidak menyerang perusahaan, tetapi sebagai *partner* pengintegrasikan yang sama-sama akan berusaha mewujudkan perkembangan perusahaan,<sup>41</sup> melalui perjanjian kerja bersama.

## 2. Perlindungan Hak Pekerja

Salah satu unsur penting dari perusahaan ialah manusia, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini, namun faktor manusia masih memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha.<sup>42</sup>

Untuk itu, seharusnya pekerja diberikan pertimbangan-pertimbangan yang wajar, diperhatikan perasaan dan emosinya. Demikian pula keinginan dan kesenangannya serta kemungkinan-kemungkinan bagi mereka untuk

---

<sup>39</sup>Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 93.

<sup>40</sup>Henry Simamora, *Manajemen ... op.cit.*, hlm. 554.

<sup>41</sup>G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Ctk. Pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1986, hlm. 202.

<sup>42</sup>Buchari Zainun, *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 9.

menyesuaikan dirinya kepada lingkungan masyarakat di mana mereka berada baik dalam lingkungan masyarakat luas maupun di dalam perusahaannya.<sup>43</sup>

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang mempunyai kedudukan yang sama dalam suatu perusahaan. Pengertian lain pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.<sup>44</sup>

Pekerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk pekerja. Pekerja sebagai pelaku pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.<sup>45</sup>

Hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha termuat dalam syarat-syarat kerja, yang dimaksudkan dengan syarat-syarat kerja adalah segala petunjuk atau aturan yang harus ditata oleh pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Hak-hak pekerja dalam syarat-syarat kerja yang dimaksud, antara lain:

1. Upah;
2. Jam Kerja dan Upah Lembur;
3. Cuti;
4. Waktu Istirahat;
5. Khusus untuk Buruh Perempuan;

---

<sup>43</sup>*Ibid.*, hlm. 19.

<sup>44</sup>Lihat Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

<sup>45</sup>Sendjun H. Manulang, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Ctk. Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 7.

6. Perlindungan Kerja;
7. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
8. Pembinaan Keahlian;
9. Buruh Anak;
10. Pemutusan Hubungan Kerja;
11. Jaminan Sosial.<sup>46</sup>

Ada dua tujuan dibuatnya syarat kerja tersebut, yaitu agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (atau yang sering disebut sebagai kondisi kerja). Syarat kerja ini pada hakekatnya adalah kondisi kerja, yaitu suatu kondisi yang harus dipenuhi, baik oleh pengusaha maupun pekerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.<sup>47</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menguraikan hak-hak pekerja dalam Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan dan kesejahteraan, penjelasannya dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 101.

Dahulu pekerja hanya merupakan *tenaga-tenaga budak belian* kemudian berkembang terus sampai kepada konsep pekerja yang mempunyai kebebasan dan kemerdekaan dengan segala hak dan kewajibannya.<sup>48</sup>

Perubahan organisasi ekonomi, perubahan dalam ajaran-ajaran ekonomi dan perubahan-perubahan struktur masyarakat sebagai keseluruhan membawa akibat perubahan terhadap gagasan mengenai pekerja. Perubahan-perubahan konsepsi mengenai pekerja mengalami beberapa tahap sesuai dengan sikap dan

---

<sup>46</sup>Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar tentang Hak-Hak Buruh*, Yakoma-PGI, Jakarta, 2002, hlm. xi.

<sup>47</sup>*Ibid.*

<sup>48</sup>Buchari Zainun, *Perencanaan ... op.cit.*, hlm. 12.

pandangan terhadap kedudukan pekerja dalam kerangka hubungan kerja, antara lain:

- a. Pekerja dianggap sebagai barang dagangan.
- b. Pekerja dianggap sebagai mesin.
- c. Manusia dianggap sebagai sumber kekayaan alam.
- d. Pekerja dianggap sebagai manusia (*human beings*) biasa.
- e. Pekerja dianggap sebagai teman atau *partner*.<sup>49</sup>

Konsep terakhir tentang *partnership* dikembangkan oleh pengusaha dengan pekerja-pekerjanya untuk dapat bekerja sama dan memberi hasil yang tinggi bagi kepentingan kedua belah pihak. Bagaimanapun terjadinya perselisihan, salah paham atau pertentangan di antara pengusaha dan pekerja, namun hanya dengan satu pihak tidak mungkin jalan dan berusaha tanpa pihak yang lain. Karena itu diperlukan sekali kerja sama yang secara praktis sebagai suatu sistem yang bermanfaat bagi *partnership* itu. Konsepsi pekerja sebagai *partnership* menghendaki supaya pekerja tidak perlu lagi tunduk kepada kekuasaan manajemen, akan tetapi diinginkan menjadi bagian daripada manajemen itu. Para pekerja berhak secara aktif dengan kedudukan yang sama, turut serta mengambil keputusan-keputusan di dalam berbagai kebijaksanaan perusahaan.<sup>50</sup>

Dalam Undang-Undang Dasar 1945, diatur mengenai hak-hak pekerja/buruh sebagai warga negara memiliki persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak,

---

<sup>49</sup>*Ibid.*, hlm. 15.

<sup>50</sup>*Ibid.*, hlm. 20.

mengeluarkan pendapat, berkumpul dan berorganisasi serta mendirikan dan menjadi anggota organisasi serikat pekerja/serikat buruh.<sup>51</sup> Perlindungan hak pekerja menjadi tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pengusaha sebagai pemimpin.

Pekerja harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari segi spiritual, bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.<sup>52</sup>

Dalam kehidupan bermasyarakat kenyataan menunjukkan bahwa kebahagiaan hidup terutama dilihat dari segi material, hanya dapat diperoleh jika seseorang mempunyai penghasilan. Untuk itu semua orang dewasa memerlukan pekerjaan. Dengan demikian, berarti setiap manusia dewasa memiliki hak asasi untuk berusaha (bekerja) agar memperoleh rezeki, baik merupakan usaha sendiri maupun bekerja dengan mendapat upah dari orang lain.<sup>53</sup>

Sampai saat ini posisi pekerja umumnya masih lemah dalam kedudukan dan kondisi sosial ekonominya. Untuk mengubah kondisi itu tidak mungkin dilakukan dengan sendiri-sendiri. Hal tersebut hanya dapat dicapai apabila para pekerja mengorganisir dirinya dalam suatu serikat pekerja.<sup>54</sup>

Serikat pekerja merupakan aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya dalam memperjuangkan berbagai kepentingan pekerja yang sering berada pada posisi yang lemah. Serikat pekerja harus dilindungi dari tindakan

---

<sup>51</sup>Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen ... op.cit.* hlm. 80.

<sup>52</sup>Sendjun H. Manulang, *Hukum ... op.cit.* hlm. 9.

<sup>53</sup>Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Ctk. Kedua, Gadjah Mada University Press, 2001, hlm. 312.

<sup>54</sup>D. Koeshartono, *Kajian Konsep ... op.cit.*, hlm. 55.

diskriminatif, dalam arti pembentukannya tidak didasarkan pada aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.<sup>55</sup>

Untuk itu, serikat pekerja diperlukan dalam mengusahakan perlindungan terhadap hak pekerja yang menjadi tanggung jawab pengusaha, melalui hasil musyawarah perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha.

#### **E. Metode penelitian**

Dalam penelitian hukum ini, peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang mengkonsepsikan hukum sebagai pola perilaku *ajeg* dan/atau hukum sebagai aksi-interaksi sosial.<sup>56</sup>

##### **1. Objek Penelitian**

Obyek penelitian dalam skripsi ini adalah pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.

##### **2. Subjek Penelitian**

Subyek penelitian adalah pihak-pihak atau tempat untuk memperoleh informasi data dan keterangan terhadap masalah yang akan diteliti, antara lain:

---

<sup>55</sup>Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 4.

<sup>56</sup>Tim Penyusun Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, *Pedoman Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi, Legal Memorandum, dan Studi Kasus Hukum)*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2011, hlm. 18-21.



- a. Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta;
  - b. Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta;
  - c. 4 (empat) pekerja di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta yang menjadi anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia, dengan menggunakan *Random Sampling* yaitu teknik mengambil sampel dengan cara acak.
3. Sumber Data
- a. Data primer, yakni data yang diperoleh peneliti secara langsung dari subyek penelitian yang dapat berupa hasil wawancara dan atau angket (*field research*).
  - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui kepustakaan (*library research*) dan dokumen.
4. Teknik Pengumpulan Data
- a. Data primer diperoleh dengan cara wawancara yang artinya melakukan interview kepada seseorang dengan menggunakan pertanyaan terstruktur atau secara bebas, tergantung tujuan penelitiannya.
  - b. Data sekunder diperoleh dengan cara studi kepustakaan, diperoleh dari buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan erat dengan obyek penelitian.
5. Pendekatan yang Digunakan

Pendekatan ialah sudut pandang yang digunakan peneliti dalam memahami obyek penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-sosiologis, ialah pendekatan dari sudut pandang hukum atau

perundang-undangan yang berlaku dalam masyarakat. Dalam penelitian ini, pendekatan dilakukan pada ketentuan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja Pos Indonesia dan PT Pos Indonesia (Persero) yang diterapkan untuk pekerja di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.

#### 6. Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah kegiatan mengorganisir data penelitian sehingga dapat dibaca dan diinterpretasikan. Untuk jenis data kualitatif proses pengolahan data dapat meliputi kegiatan editing, coding, dan penyajian dalam bentuk narasi. Analisis data adalah kegiatan menguraikan, membahas, menafsirkan temuan-temuan penelitian dengan perspektif atau sudut pandang tertentu yang disajikan dalam bentuk narasi untuk data kualitatif. Dalam penelitian ini mengolah data yang diperoleh dan diteliti serta sajikan berdasarkan analisis kualitatif yaitu dengan menjabarkan, menguraikan, dan menyusun secara sistematis logis sesuai dengan tujuan penelitian atau memaparkan keadaan obyek sebagaimana adanya, berdasarkan fakta-fakta aktual yang terjadi saat sekarang.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM SERIKAT PEKERJA

#### A. Pengertian Serikat Pekerja

Pada dasarnya antara pekerja dan pengusaha bukanlah dua kekuatan yang memiliki perbedaan kepentingan sehingga harus saling memenangkan dengan suatu kekuatan (*menang-kalah/win-lose*), tetapi justru sebaliknya harus saling bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan bersama yaitu kesejahteraan bersama (*comporate welfare* = kesejahteraan perusahaan dan *employee welfare* = kesejahteraan pekerja). Salah satu perwujudan upaya tersebut adalah dibentuknya organisasi para pekerja yaitu serikat pekerja.<sup>1</sup>

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjelaskan arti Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

---

<sup>1</sup>Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia, *Basic Training On Organising Postal Worker's Union*, Edisi Pertama, DPP-SPPI, Bandung, 2008, bab III, hlm. 2.

Pengertian lain tentang serikat pekerja terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP. 201/MEN/1999 tanggal 30 Desember 1999, mendefinisikan Serikat Pekerja sebagai organisasi pekerja yang anggotanya terdiri dari para pekerja di satu perusahaan.<sup>2</sup>

Secara sederhana serikat pekerja dirumuskan sebagai organisasi permanen yang demokratis yang dibentuk dan dijalankan oleh pekerja.<sup>3</sup>

Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa kebutuhan membentuk serikat pekerja tidak terhindarkan karena dalam sistem hubungan industrial ada dua kelompok yang saling memiliki kepentingan. Oleh karena pertentangan ini, pihak pekerja sadar bahwa mereka harus bersatu untuk menghadapi pengusaha dengan membentuk serikat pekerja. Hal ini juga menjadi tujuan alamiah dari suatu serikat buruh.<sup>4</sup>

Buruh sebagai bagian dari organisasi produksi adalah kelompok yang berpotensi. Agar kekuatan itu dapat mendatangkan manfaat maka harus ditata dalam suatu perkumpulan yang dapat memperjuangkan hak akan kesejahteraannya sebagai manusia. Perkumpulan yang dimaksud adalah sebuah serikat pekerja.<sup>5</sup> Melalui serikat pekerja yang kuat, pekerja dapat menghadapi pihak pengusaha dengan sejajar. Pekerja tidak lagi merasa tanpa daya, karena pekerja dapat menghadapi setiap taktik dan strategi yang dijalankan oleh pihak

---

<sup>2</sup>Kep. Men. Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP. 201/MEN/1999 tanggal 30 Desember 1999.

<sup>3</sup>Anonim, *Buku Pegangan Serikat Buruh* terjemahan dari *Trade Union Handbook*, Edisi Kelima, Internasional Union Of Food Workers and Allied Workers Associations Australia, Indonesia, hlm. 2.

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 3.

<sup>5</sup>Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar ... op.cit.*, hlm. 47.

manajemen di perusahaan, mengajukan usul soal perbaikan kondisi kerja, aturan kontrak kerja dan lainnya.<sup>6</sup>

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Penjelasannya sebagai berikut:

1. *Bebas* ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;
2. *Terbuka* ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin;
3. *Mandiri* ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
4. *Demokratis* ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajibannya organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;
5. *Bertanggung jawab* ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.<sup>7</sup>

Sifat serikat pekerja tersebut, berguna untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Anomin, "Penandatanganan Perjanjian ... log.cit.

<sup>7</sup>Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000 tentang Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

<sup>8</sup>H.A.S. Natabaya, *Penelitian tentang Aspek Hukum Kebebasan Berserikat Dikaitkan dengan Konvensi ILO Nomor 87*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, Jakarta, 2002, hlm. 14.

Di dalam beberapa pengertian dan sifat tersebut, terdapat beberapa tujuan serikat pekerja, yaitu:

1. Serikat pekerja bertujuan untuk melindungi kaum pekerja di tempat kerjanya, meningkatkan dan memperbaiki kondisi kerja mereka melalui perundingan bersama, memperbaiki taraf hidup, meningkatkan pendidikan dan pengetahuan kaum buruh tentang persoalan-persoalan yang ada di dalam masyarakat.<sup>9</sup>
2. 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.<sup>10</sup>
3. Serikat pekerja memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.<sup>11</sup>
4. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah menyeimbangkan posisi pekerja dengan pengusaha. Melalui keterwakilan pekerja di dalam serikat pekerja, diharapkan aspirasi pekerja dapat sampai kepada pengusaha. Selain itu, melalui wadah serikat pekerja ini diharapkan akan terwujud peran serta pekerja dalam proses produksi, sebagai upaya meningkatkan hubungan industrial di perusahaan.<sup>12</sup>

Tujuan serikat pekerja tidak berubah secara signifikan selama hampir dua ratus tahun. Simamora mengemukakan tujuan-tujuan serikat pekerja lainnya, dalam pengertian yang luas, tujuan utama setiap serikat pekerja adalah untuk mempromosikan kepentingan anggotanya. Melalui perundingan kerja bersama dan lobi untuk legislasi ketenagakerjaan, ketua serikat pekerja meningkatkan standar kehidupan para anggotanya dan memperbaiki banyak kondisi di sekitar

---

<sup>9</sup>Anonim, *Buku Pegangan Serikat Buruh ... log.cit.*

<sup>10</sup>Lihat Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

<sup>11</sup>Kep. Men. Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP. 201/MEN/1999 tanggal 30 Desember 1999.

<sup>12</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 77.

pekerjaan mereka. Tujuan kedua yang telah lama menjadi bagian penting dari pergerakan pekerja adalah peningkatan tujuan sosial secara keseluruhan.<sup>13</sup>

Berdasarkan sifat dan tujuan serikat pekerja tersebut dapat dilihat manfaat menjadi anggota serikat pekerja, antara lain:

1. Memiliki hak untuk turut menentukan upah, penghasilan yang layak, syarat-syarat dan kondisi kerja.
2. Upah dan penghasilan lainnya serta syarat-syarat dan kondisi kerja dilindungi oleh perjanjian kerja bersama.
3. Jika pekerja dikenakan indisipliner maka pengusaha harus mengikuti langkah-langkah sesuai yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama.
4. Jika pekerja dikenakan indisipliner karena sesuatu hal yang tidak dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan, maka serikat pekerja akan membela.
5. Jika pekerja telah bekerja dengan baik dan sudah wajar untuk dipromosikan, maka serikat pekerja akan memperjuangkannya.
6. Dengan berserikat, maka pekerja mempunyai hak suara.<sup>14</sup>

## **B. Sejarah Serikat Pekerja di Indonesia**

Organisasi pekerja atau lebih dikenal sebagai serikat pekerja, di Indonesia tercatat sejak jaman Hindia Belanda. Serikat pekerja saat itu selain bertujuan untuk memperjuangkan kesejahteraan kaum pekerja, juga untuk memupuk semangat nasionalisme kaum bumi putra yang dalam kondisi tertindas oleh kaum penguasa. Perjuangan pekerja, oleh kerennanya, juga membawa misi politik dengan cita-cita membebaskan diri dari belenggu penjajah. Karena muatan politik yang cukup kental dalam memperjuangkannya, maka pemerintah Hindia Belanda

---

<sup>13</sup>Henry Simamora, *Manajemen ... op.cit.*, hlm. 563.

<sup>14</sup>Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar ... op.cit.*, hlm. 55.

berusaha meredam dan menghancurkan serikat-serikat pekerja yang dianggap tidak bisa bekerja sama (*non-kolaborasi*) dengan pemerintah.<sup>15</sup>

Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia diawali pada tahun 1878. Muncul serikat buruh guru Bahasa Belanda yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda. Pada masa itu serikat buruh tampil sebagai organisasi golongan yang hanya menampung kulit putih. Gerakan buruh ini menjadi dasar dari gerakan selanjutnya, beberapa diantaranya yaitu tahun 1905 lahir Serikat Pekerja Pos (*Pos Bond*), tahun 1932 lahir organisasi Serikat Pekerja yaitu Persatuan Vakbonden Pegawai Negeri (PVPN) dan Persatuan Serikat Pekerja Indonesia (PSPI), yang didirikan oleh dr. Soetomo.<sup>16</sup>

Di awal kemerdekaan, perjuangan kaum pekerja masih belum mampu menanggalkan bayang-bayang landasan politik. Organisasi pekerja yang mengkaitkan perjuangannya dengan misi politik banyak yang menjadi alat partai politik untuk meraih kekuasaan. Kondisi ini seakan dilegalkan oleh pemerintah Orde Lama, dengan ditetapkannya kebijaksanaan yang menyatakan bahwa hanya serikat pekerja yang berafiliasi ke partai politik yang diakui eksistensinya oleh pemerintah. Hak ini menimbulkan akibat bahwa organisasi pekerja yang berafiliasi ke partai yang besar akan tumbuh menjadi besar dan persaingan antar organisasi pekerja makin menjadi-jadi. Organisasi pekerja tidak lagi memikirkan atau memperjuangkan kepentingan anggotanya, karena lebih banyak dipakai sebagai alat perjuangan politik elit pengurusnya. Puncak dari persaingan ini

---

<sup>15</sup>H.A.S. Natabaya, *Penelitian ... op.cit.*, hlm. 10.

<sup>16</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 80-82.



adalah kehancuran organisasi-organisasi serikat pekerja yang benar-benar murni memperjuangkan nasib dan kesejahteraan pekerja.<sup>17</sup>

Tahun 1945 pada 15 September lahir sebuah organisasi massa buruh yang bernama BBI (Barisan Buruh Indonesia). BBI mengutamakan barisan buruh untuk memudahkan mobilisasi oleh serikat pekerja dan partai buruh. Dalam kongresnya pada bulan September 1945 dan dihadiri oleh kaum buruh dan tani, teretuslah Partai Buruh Indonesia.<sup>18</sup>

Tahun 1946 BBI dilebur menjadi GASBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia). Serikat buruh yang tidak sepakat dengan struktur GASBI keluar dan membentuk GASBV (Gabungan Serikat Buruh Vertikal). Tetapi pada bulan November tahun yang sama, atas usaha Alimin dan Harjono, GASBI dan GASBV berhasil dilebur menjadi SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).<sup>19</sup>

Dalam perkembangannya pemerintahan Presiden Soekarno mengalami kemerosotan yang drastis dan kerejanya mendapat tekanan dari rakyat. Untuk mengatasi keadaan kritis maka Presiden Soekarno mengeluarkan Surat Perintah Sebelah Maret 1966, yang kemudian ditingkatkan menjadi Ketetapan MPR pada Sidang Umum MPR ke IV Tahun 1966. Saat itu adalah merupakan peralihan pada babak baru dari kehidupan serikat pekerja untuk periode tahun 1967 sampai dengan 1997.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup>H.A.S. Natabaya, *Penelitian ... op.cit.*, hlm. 11.

<sup>18</sup>*Ibid.*

<sup>19</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 83.

<sup>20</sup>H.A.S. Natabaya, *Penelitian ... op.cit.*, hlm. 27.

Bergantinya rezim pemerintahan Orde Lama dengan Orde Baru telah menyebabkan perubahan kebijaksanaan terhadap organisasi pekerja. Pemerintahan Orde Baru mengarahkan organisasi pekerja sebagai mitra pengusaha dan bukan sebagai oposan yang setiap saat berhadapan dengan pengusaha. De-politisasi organisasi pekerja juga dilakukan dengan melarang organisasi pekerja dengan ideologi atau isme tertentu.<sup>21</sup>

Pengawasan yang ketat terhadap organisasi pekerja dimulai dengan tindakan penyatuan organisasi-organisasi pekerja dalam satu organisasi. Pada tanggal 20 Februari 1973 dibentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang mengawali sentralisasi organisasi pekerja di Indonesia.<sup>22</sup>

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh pada masa Orde Baru belum memenuhi prinsip dasar serikat buruh. Prinsip dasar serikat buruh ada tiga, yaitu kesatuan, mandiri, dan demokratis. Prinsip kesatuan, yaitu adanya solidaritas di kalangan buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. Prinsip kemandirian maksudnya organisasi buruh harus bebas dari dominasi kekuatan dari luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik, organisasi agama atau tokoh-tokoh individual. Prinsip demokratis, artinya mendapat dukungan dan partisipasi penuh para anggotanya.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>*Ibid.*

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 11-12.

<sup>23</sup>Intisari dari Anonim, *Buku Pegangan Serikat Buruh ... op.cit.*, hlm. 17-26.

Tiga prinsip dasar Serikat Pekerja/Serikat Buruh itu belum dapat dilaksanakan dengan penuh pada masa Orde Baru karena serikat Buruh yang diakui saat itu hanya ada satu, yaitu Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SPSI).<sup>24</sup>

Pada saat pemerintahan Orde Baru, walaupun perkembangan serikat pekerja tersendat-sendat tetapi kebijakan pemerintah senantiasa dilandasi dengan Peraturan Perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja antara lain menekankan bahwa tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksana pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan pembangunan adalah kesejahteraan rakyat, termasuk di dalamnya tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya, untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.<sup>25</sup>

Periode tahun 1998 sampai sekarang keadaan kembali pada kondisi dimana kekuatan sosial politik memungkinkan untuk berdirinya serikat pekerja tanpa adanya pembatasan-pembatasan ketat dari pihak penguasa. Sebagai konsekuensi logisnya maka bermunculan lagi berbagai serikat pekerja dengan jumlah banyak (*Multi Union*). Dalam periode ini sejalan dengan dimulainya era reformasi dimana demokrasi dan perlindungan hak asasi hendak diterapkan dalam segala kehidupan, maka peluang untuk munculnya organisasi-organisasi serikat

---

<sup>24</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 85.

<sup>25</sup>H.A.S. Natabaya, *Penelitian ... op.cit.*, hlm. 28.

pekerja sangat luas, misalnya SARBUMUSI (Serikat Buruh Muslimin Indonesia), FSPSI Reformasi (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Reformasi).<sup>26</sup>

Tetapi timbulnya liberalisasi ketenagakerjaan ini tentunya perlu rambu-rambu agar perjuangan pekerja/buruh mengarah pada kondisi yang ideal, independen, dan semata-mata untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja. Untuk menjadi landasan hukum, kegiatan serikat pekerja maka pemerintah mengundangkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.<sup>27</sup>

Keberadaan serikat pekerja setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Adanya serikat pekerja yang lebih dari satu dalam satu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis pekerja hal ini dikarenakan pada umumnya pekerja belum mempunyai kematangan demokrasi. Demokrasi sering disalahartikan dengan pemogokan, penganiayaan dan pengrusakan.<sup>28</sup>

Banyaknya serikat pekerja dalam satu perusahaan juga menimbulkan masalah dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama, karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Hal ini memicu serikat pekerja yang mempunyai anggota minoritas untuk menghasut dan melakukan tindakan yang dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Hal ini memerlukan suatu interpretasi bagi upaya kekosongan hukum sebelum adanya peraturan pelaksanaan dari

---

<sup>26</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 87.

<sup>27</sup>*Ibid.*, 30-31.

<sup>28</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 91-92.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang fungsi serikat sekerja mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.<sup>29</sup>

Pasca reformasi ini telah terjadi perubahan mendasar pengaturan serikat pekerja. Sebelumnya serikat pekerja hanya satu, yaitu SPSI, sekarang bebas di satu perusahaan dapat membentuk serikat pekerja lebih dari satu. Sayangnya serikat pekerja di Indonesia belum siap untuk melakukan peningkatan kualitas, hanya mengejar kuantitas saja.<sup>30</sup>

### C. Fungsi Serikat Pekerja

Sejalan dengan perkembangan dalam era reformasi, maka serikat pekerja yang dibentuk secara demokratis, mandiri dan professional mempunyai peran yang penting dalam pelaksanaan demokrasi di tempat kerja.<sup>31</sup> Dijelaskan fungsi serikat pekerja dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sebagai berikut:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

---

<sup>29</sup>*Ibid.*

<sup>30</sup>*Ibid.*

<sup>31</sup>H.A.S. Natabaya, *Penelitian ... op.cit.*, hlm. 55.

5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Fungsi **pertama** dari serikat pekerja adalah sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

Dalam hubungan industrial terdapat hubungan yang berkesinambungan antara sekelompok karyawan (yang diwakili oleh serikat pekerja) dengan manajemen (dalam hal ini perusahaan). Hubungan ini meliputi negosiasi kontrak tertulis.<sup>32</sup> Artinya perusahaan wajib negosiasikan dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral dalam perjanjian kerja bersama.

Istilah Perjanjian Kerja Bersama ada setelah diundangkannya Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Ketentuan tersebut menunjukkan pengertian pengusaha di sini bisa saja seorang pengusaha atau beberapa pengusaha yang terdiri dari sekumpulan pengusaha, akan tetapi dalam hal pihak pekerja yang bisa mewakilinya dalam perjanjian kerja bersama adalah pihak serikat pekerja/serikat buruh atau sekumpulan pihak serikat pekerja. Dengan adanya penegasan tersebut, maka jelas disebutkan bahwa di dalam perjanjian kerja bersama yang berhak mewakili pihak

---

<sup>32</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya ... op.cit.*, hlm. 553.

pengusaha, bisa hanya terdiri dari seorang pengusaha secara undividu atau beberapa pengusaha, akan tetapi pihak pekerja tidak boleh diwakili hanya oleh seorang pekerja secara individu.<sup>33</sup>

Ketentuan tersebut dilatarbelakangi adanya kondisi pihak pekerja yang jauh lebih rendah dari kedudukan dan status pihak pengusaha. Maka dengan ditentukannya bahwa pihak yang berhak mewakili buruh dalam perjanjian kerja bersama hanya serikat pekerja/serikat buruh, diharapkan keduanya bisa mengadakan *bargaining* atau tawar-menawar, karena antara keduanya mempunyai kedudukan yang sama.<sup>34</sup>

Di dalam perjanjian kerja bersama nantinya akan mencerminkan keberadaan serikat pekerja itu sendiri, manakala serikat pekerja tersebut mempunyai kedudukan baik dan kuat, maka hasil di dalam pembuatan perjanjian kerja bersama pun akan terbentuk perjanjian kerja bersama yang baik dan kuat. Akan tetapi sebaliknya, jika keberadaan serikat pekerja yang kurang baik dan lemah serta kurang mewakili anggota-anggotanya, maka hasil yang didapat dari pembuatan perjanjian kerja bersama akan kurang baik dan kurang mewakili aspirasi dari para anggotanya. Karena semua anggota serikat pekerja telah menyerahkan dan mempercayakan kepentingannya kepada para pimpinan dan pengurus dari serikat pekerja tersebut.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ctk. Pertama, Rajawali, Jakarta, 1992, hlm. 83.

<sup>34</sup>*Ibid.*

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm. 81.

Selanjutnya fungsi serikat pekerja yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat pekerja/serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.<sup>36</sup>

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik 4 (empat) jenis Perselisihan Hubungan Industrial, yakni Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat

---

<sup>36</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 85.



pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.<sup>37</sup>

Istilah Perselisihan Industrial digantikan menjadi Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan itu dapat diketahui bahwa perselisihan industrial dapat terjadi antara pengusaha dan pekerja, pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja. Selain itu, perselisihan pekerja itu obyeknya dapat meliputi pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan, pelaksanaan norma kerja di perusahaan, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dan kondisi kerja di perusahaan.<sup>38</sup>

Fungsi serikat pekerja yang **kedua** adalah sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya. Hal ini diuraikan lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 4 ayat (2) huruf b Undang-

---

<sup>37</sup>Lihat Pasal 1 ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>38</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 96.

Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang dimaksud dengan lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartit seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian Pengupahan.<sup>39</sup>

Selanjutnya fungsi **ketiga** serikat pekerja sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada fungsi ini, kebaikan dan kelebihan dalam suatu perjanjian kerja bersama sebenarnya bukanlah hanya semata-mata memperjuangkan kepentingan pihak pekerja belaka, akan tetapi seyogyanya harus pula diingat kepentingan dan kondisi dari pihak pengusaha. Karena itu untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila, haruslah berpegang pada prinsip terciptanya rasa saling ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha dan secara terus-menerus mawas diri dalam suatu azas *partnership* dan tanggung jawab bersama.<sup>40</sup>

Serikat pekerja/serikat buruh diharapkan dapat menempatkan diri sebagai mitra usaha yang baik yang memperhatikan dua kepentingan yang berbeda untuk disatukan dengan tetap memperjuangkan aspirasi pekerja dengan tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha. Serikat pekerja harus bijaksana dan adil dalam melakukan pilihan kepentingan pekerja yang akan diperjuangkan dengan memperhatikan kondisi pengusaha. Hubungan industrial yang aman, harmonis

---

<sup>39</sup>Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000 tentang Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

<sup>40</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan ... op. cit.*, hlm. 82.

dan dinamis diperlukan untuk menjamin ketenangan kerja dan kelangsungan usaha yang produktif. Inti hubungan industrial itu adalah perundingan bersama antara pengusaha dan serikat buruh untuk mencapai perjanjian kerja bersama yang kemudian harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh semua pihak.<sup>41</sup>

Fungsi **keempat** adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Pekerja mempunyai kedudukan yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan kondisi dan kedudukan dari pihak yang lainnya, yaitu pengusaha. Dengan adanya kenyataan bahwa antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut ada perbedaan, yaitu kondisi dan kedudukan yang berbeda dan tidak seimbang. Kiranya diperlukan adanya dukungan dari pihak ketiga, dalam hal ini serikat pekerja, guna memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah, terutama sewaktu mengadakan perjanjian kerja bersama.<sup>42</sup>

Kehadiran serikat pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup>Jainul A. Dalimunthe, *Menggali Militansi ... op.cit.*, hlm.87.

<sup>42</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan ... op. cit.*, hlm. 21.

<sup>43</sup>Lalu Husni, *Pengantar hukum ... op.cit.*, hlm. 24.

Dalam mengelola perusahaan dan untuk meraih tujuan perusahaan tersebut, perusahaan didukung dengan sumber daya finansial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologis sistem. Di antara sumber daya tersebut aset perusahaan paling penting yang harus dimiliki dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut.<sup>44</sup> Posisi pekerja yang lemah dan sering dianggap sebagai obyek perusahaan dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Diharapkan dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain serikat pekerja/serikat buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya.<sup>45</sup>

Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Keputusan ini dapat dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan atau persetujuan dari kalangan karyawan. Karyawan-karyawan yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya sendiri jika ingin mengubahnya, atau keluar dari perusahaan. Kendatipun demikian, pada saat karyawan memilih untuk memiliki wakil serikat pekerja sebagai wakil mereka, perusahaan wajib menegosiasikan dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral (*bilateral decision making*) mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja lainnya. Serikat pekerja dilihat sebagai

---

<sup>44</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya ... op.cit.*, hlm. 4.

<sup>45</sup>Jainul A. Dalimunthe, *Menggali Militansi ... op.cit.*, hlm. 88.

perimbang kekuatan (*balance of power*) yakni perusahaan yang besar dan sangat berkuasa harus bernegosiasi dengan serikat pekerja yang sama besar dan pengaruhnya.<sup>46</sup>

Keinginan ekspresi diri merupakan dorongan fundamental manusia bagi sebagian besar orang. Mereka berharap dapat mengkomunikasikan tujuan, perasaan, keluhan, dan gagasan mereka kepada orang lain. Sebagian besar karyawan berharap lebih dari sekedar sekrap di dalam sebuah mesin besar. Sebagian besar karyawan ingin agar manajemen mendengarkan mereka. Serikat pekerja menyediakan mekanisme penyaluran perasaan dan pikiran tersebut kepada jajaran manajemen. Masuknya serikat pekerja ke dalam sebuah perusahaan membawa serta pembentukan prosedur keluhan formal. Prosedur keluhan (*grievance procedure*) memberikan sebuah wahana penyampaian keluhan dan persoalan karyawan ke hadapan manajemen. Pengurus serikat pekerja mewakili kepentingan dari kalangan karyawan dalam menyajikan masalah tersebut kepada manajemen.<sup>47</sup>

Pekerja diwakili oleh serikat pekerja dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya ... op.cit.*, hlm. 554.

<sup>47</sup>*Ibid.*, hlm. 562.

<sup>48</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum ... op.cit.*, hlm. 46.

Fungsi **kelima** serikat pekerja ialah sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tatkala kalangan karyawan dan manajemen tidak dapat mencapai kesepakatan atas isu perundingan wajib (upah, jam kerja, atau persyaratan dan kondisi ketenagakerjaan lainnya), atau manakala anggota serikat pekerja menolak untuk meratifikasi perjanjian, kebuntuan perundinganlah yang muncul. Kebuntuan perundingan (*bargaining impasse*) dapat terjadi karena:

- a. Tidak adanya titik temu penyelesaian dari pihak-pihak yang sedang berunding.
- b. Salah satu atau kedua belah pihak gagal mengkomunikasikan informasi yang cukup untuk mencapai kata sepakat.
- c. Keanggotaan serikat pekerja mungkin merasa bahwa tim perunding mereka tidak berunding dengan sepenuh hati.<sup>49</sup>

Diperlukan adanya saling kepercayaan terhadap perundingan dari kedua belah pihak untuk menghindari kebuntuan. Kondisi perundingan yang baik meliputi:

- a. Kedua belah pihak hendaknya bersedia mematuhi tenggat waktu normal, di tempat yang masuk akal, untuk membahas beragam isu perundingan dari kedua belah pihak. Upaya serius harus dikerahkan untuk menjembatani perbedaan dan mencapai dasar-dasar mufakat yang dapat diterima.
- b. Sebuah usulan tandingan seyogyanya ditawarkan bilamana usulan pihak lainnya ditolak.
- c. Posisi pada ketentuan kontrak tidak boleh berubah secara konstan.
- d. Perilaku yang mengelak-elak selama negosiasi harus dihindarkan.
- e. Harus ada kemauan untuk menjabarkan kesepakatan lisan ke dalam kontrak tertulis.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya ...op.cit.*, hlm. 584.

<sup>50</sup>*Ibid.*, hlm. 585.

Penawaran usulan tandingan merupakan indikasi penting dari perundingan karena hal ini memperlihatkan tekad untuk mencapai kata sepakat, dan menunjukkan bahwa perundingan lebih dari sekedar serentetan diskusi kosong. Kendatipun kedua belah pihak yang berunding harus mengikuti kondisi tersebut, namun hal ini tidak berarti bahwa mereka harus mencapai persetujuan. Pada waktu terpojok di jalan buntu, beberapa hal dapat terjadi, termasuk pemogokan.<sup>51</sup>

Fungsi **keenam** serikat pekerja adalah sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Fungsi ini merupakan upaya serikat pekerja dalam menyatukan dua kutub kepentingan pengusaha dengan pekerja yang berbeda. Kepentingan utama pengusaha adalah meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan keuntungan yang besar. Di lain pihak kepentingan utama pekerja adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dalam bentuk terwujudnya peningkatan kesejahteraan.<sup>52</sup>

Pekerja adalah mitra usaha pengusaha. Keduanya saling membutuhkan tanpa salah satu pihak tidak tercipta hubungan industrial. Tidak dapat dipungkiri hasil keringat pekerja banyak pengusaha mencapai sukses bahkan tidak jarang yang berhasil memperluas usahanya. Alangkah baiknya apabila hasil keringat pekerja mendapat perhatian yang besar dari pengusaha dengan diikutkannya pekerja dalam pengelolaan perusahaan.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup>*Ibid.*

<sup>52</sup>Asriyanti, [www.sppln.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=93:fungsi-serikat-pekerja&catid=41:dept-litbang](http://www.sppln.org/index.php?option=com_content&view=article&id=93:fungsi-serikat-pekerja&catid=41:dept-litbang), diakses pada tanggal 27 Februari 2011, pukul 09:17.

<sup>53</sup>*Ibid.*

Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (*co-determination*) adalah cara mewujudkan demokrasi di perusahaan melalui struktur perusahaan yang bersifat monistis yaitu di mana perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi atau melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpisah organisasinya. Upaya ikut memiliki saham dapat dilakukan dengan *co-determination* ini. Sebagai ilustrasi, pekerja yang berprestasi akan memperoleh imbalan penghargaan yang berupa bonus, insentif. Bonus atau insentif itu dapat dikumpulkan dengan tidak diambil oleh pekerja yang selanjutnya digunakan untuk pembelian saham perusahaan yang dijual terbuka. Dengan ikut memiliki saham maka pekerja akan lebih merasa menjadi bagian dari usaha itu. Tentunya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerjanya.<sup>54</sup>

Selain fungsi serikat pekerja dalam Undang-Undang yang dijelaskan di atas, terdapat pula pendapat tentang fungsi serikat pekerja lainnya, seperti oleh Bahder Johan Nasution dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan*, kebebasan berserikat bagi pekerja, mengungkapkan bahwa pendirian serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>55</sup>

Sesuai dengan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan

---

<sup>54</sup>*Ibid.*

<sup>55</sup>Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 1.



aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Serikat pekerja sebagai perwujudan hak atas kebebasan berserikat, pekerja dapat dengan sungguh-sungguh memperjuangkan kepentingan-kepentingan ekonomi dan sekaligus mengangkat kualitas hidup. Dengan penggunaan hak atas kebebasan berserikat pula harkat dan martabat pekerja terlindungi, upaya perlindungan itu diberikan untuk menunjang kemajuan pekerja sendiri, keluarganya dan masyarakat.<sup>56</sup>

Pemecahan permasalahan dalam Hubungan Industrial, hanya dapat dilakukan dengan baik bila terjalin hubungan yang baik, terbuka, saling percaya antar manajemen dan pekerja/serikat pekerja. Serikat Pekerja dalam memecahkan persoalan menuju suatu kemajuan dan peningkatan yang diharapkan, hendaknya menata dan memperkuat dirinya melalui upaya :

1. Menciptakan tingkat solidaritas yang tinggi dalam satu kesatuan di antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan serikat pekerjanya, pekerja/serikat pekerja dengan manajemen.
2. Meyakinkan anggotanya untuk melaksanakan kewajibannya di samping haknya di organisasi dan di perusahaan, serta pemupukan dana organisasi.
3. Dana organisasi dibelanjakan berdasarkan program dan anggaran belanja yang sudah ditetapkan guna kepentingan peningkatan kemampuan dan pengetahuan pengurus untuk bidang pengetahuan terkait dengan keadaan dan kebutuhan di tempat bekerja, termasuk pelaksanaan hubungan industrial.
4. Sumber Daya Manusia yang baik akan mampu berinteraksi dengan pihak manajemen secara rasional dan obyektif.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup>*Ibid.*, hlm. 8.

<sup>57</sup>[Ibnusanto.wordpress.com/2009/05/22/peranan-serikat-pekerjaburuh-dalam-hubungan-industrial/](http://Ibnusanto.wordpress.com/2009/05/22/peranan-serikat-pekerjaburuh-dalam-hubungan-industrial/) , diakses pada tanggal 29 September 2011, pukul 15:53.

Serikat Pekerja melalui wakilnya akan mampu mencari cara terbaik menyampaikan usulan positif guna kepentingan bersama. Perlu diyakini bahwa tercapainya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, hanya akan ada di tingkat perusahaan. Karena itu sosial dialog yang setara, sehat, terbuka, saling percaya dan dengan visi yang sama guna pertumbuhan perusahaan sangat penting dan memegang peranan menentukan.<sup>58</sup>

Fungsi serikat pekerja dalam mengkomunikasikan kepentingan pihak pekerja sewaktu pembuatan perjanjian kerja bersama diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sarana untuk mencegah adanya keresahan ketenagakerjaan yang saat ini semakin meningkat, dan fungsinya sebagai pengawal implementasi dari perjanjian kerja bersama tersebut.<sup>59</sup>

Dalam kerangka hubungan industrial, organisasi pekerja yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, mempunyai peran penting sebagai pelaku, baik langsung maupun tidak langsung dan merupakan bagian penggerak yang memberi bentuk tersendiri atas falsafah dan proses hubungan industrial itu sendiri.<sup>60</sup>

Hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis diperlukan untuk menjamin ketenangan kerja dan kelangsungan usaha yang produktif. Inti hubungan industrial itu adalah perundingan bersama antara pengusaha dan serikat pekerja untuk mencapai perjanjian kerja bersama yang kemudian harus

---

<sup>58</sup>*Ibid.*

<sup>59</sup>Anomin, "Penandatanganan Perjanjian ... log.cit.

<sup>60</sup>Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan ... op cit.*, hlm. 6.

dilaksanakan dan dipatuhi oleh semua pihak. Prinsip hubungan industrial adalah untuk menjamin hubungan yang akrab dan saling pengertian antara pengusaha dan pekerja. Setiap perbedaan pendapat dan kepentingan, diselesaikan berdasarkan kekeluargaan dan musyawarah. Masing-masing pihak mengerti hak dan kewajibannya dan menjalankan fungsinya menurut aturan-aturan yang disepakati.<sup>61</sup>

Dengan demikian pengusaha mendapat jaminan bahwa kepemimpinannya mendapat dukungan dari pekerja. Demikian juga terdapat jaminan bahwa pekerja akan diperlakukan secara wajar, dan akan memperoleh hak-haknya menurut aturan yang disepakati. Ketentraman dan keamanan kerja seperti itu akan menciptakan iklim kerja yang harmonis dan memungkinkan pengusaha dan karyawan bekerja bersungguh-sungguh, produktif dan dengan rasa pengabdian.<sup>62</sup>

Rience mengartikan Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian Bangsa dan Kebudayaan Nasional Indonesia.<sup>63</sup>

Hubungan Industrial Pancasila ialah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila dari Pancasila yang berbunyi:

1. Suatu Hubungan Industrial yang berdasarkan atas azas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan industrial yang mengakui dan menyakini

---

<sup>61</sup>*Ibid.*

<sup>62</sup>*Ibid.*

<sup>63</sup>Rience G. Widyaningsih, *Himpunan Materi-Materi Penting dalam Menunjang Keberhasilan Studi Hukum Kerja*, Edisi Pertama, Armico, Bandung, 1982, hlm. 74.

- kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia.
2. Suatu Hubungan Industrial yang berdasarkan Kemanusiaan yang adil dan beradab, yaitu tidak menganggap pekerja sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat serta martabatnya.
  3. Suatu Hubungan Industrial yang di dalam dirinya mengandung azas yang dapat mendorong kearah Persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan politik, paham, aliran, agama, suku, maupun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan pada kepentingan nasional.
  4. Suatu Hubungan Industrial yang berdasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan-persamaan kearah persetujuan antara pekerja dan pengusaha. Pada pokoknya meyakini bahwa setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.
  5. Suatu Hubungan Industrial yang mendorong kearah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa, khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. Merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah, secara vertikal meliputi seluruh kelompok masyarakat.<sup>64</sup>

Hubungan Industrial Pancasila didasarkan atas suasana serta keserasian, keselarasan dan keseimbangan pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat umum.

Hubungan Industrial Pancasila berpegang pula pada Tridharma di mana antara pekerja, pengusaha dan pemerintah tercipta saling merasa ikut memiliki (*rumongsa handarbeni*) ikut memelihara dan mempertahankan (*meluhangrungebi*) dan terus menerus mawas diri (*mulat sariro hangroso wani*), yang mengandung azas *partnership* dan tanggung jawab bersama.<sup>65</sup>

Hubungan industrial di Indonesia dikenal dengan nama hubungan industrial Pancasila. Sejak masa reformasi istilah itu tampaknya kurang dipakai

---

<sup>64</sup>*Ibid.*, hlm. 75.

<sup>65</sup>*Ibid.*, hlm. 76.

masyarakat, mengingat Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) yang menjadi salah satu pilar dari Hubungan Industrial Pancasila telah dicabut. Dengan dicabutnya salah satu pilar Hubungan Industrial Pancasila, maka Hubungan Industrial Pancasila kemudian disebut sebagai Hubungan Industrial saja tanpa disertai Pancasila,<sup>66</sup> Hubungan Industrial dijelaskan Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penelitian, fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta lebih fokus pada fungsi sosial kontrol yaitu sebagai pengawal pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>67</sup>

#### **D. Kewajiban dan Hak Serikat Pekerja**

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

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan ... op.cit.*, hlm. 89.

<sup>67</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>68</sup>Lihat Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Kewajiban serikat pekerja berbeda-beda, tergantung pada peraturan serikat pekerja dan kondisi lokal. Meskipun demikian, ada sejumlah kewajiban yang bersifat umum, diantaranya:<sup>69</sup>

1. Serikat pekerja berkewajiban untuk melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah dan kondisi kerja;
2. Serikat pekerja berkewajiban untuk melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi;
3. Serikat pekerja berkewajiban memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja;
4. Serikat pekerja berkewajiban dalam hal mengupayakan agar manajemen mendengarkan suara pekerja sebelum membuat keputusan;
5. Serikat pekerja memiliki kewajiban untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

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

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>70</sup>

Pekerjaan serikat pekerja bukanlah pekerjaan yang mudah. Karena itu, tidaklah adil kalau dituntut bahwa serikat pekerja harus mampu bekerja sendiri tanpa perlu dibantu. Adalah hal yang normal bagi serikat pekerja untuk merundingkan suatu perjanjian atau persetujuan dengan pihak manajemen agar

---

<sup>69</sup>Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia, *Basic ... op.cit.*, hlm. 3-5.

<sup>70</sup>Lihat Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

pihak manajemen dapat memberikan hak-hak guna membantu kelancaran tugas serikat pekerja. Hak-hak serikat pekerja itu antara lain adalah:<sup>71</sup>

1. Diperbolehkan menggunakan jam kerja untuk menghadiri pertemuan-pertemuan serikat pekerja, kursus-kursus pelatihan bagi para pekerja, melakukan diskusi, penyelidikan dan kegiatan-kegiatan lain bagi kepentingan serikat pekerja. Banyaknya jam kerja yang boleh digunakan untuk kegiatan-kegiatan serikat pekerja dapat ditetapkan berdasarkan ketentuan yang sudah terlebih dahulu disetujui bersama oleh pihak manajemen perusahaan atau ijin untuk menggunakan jam kerja dapat langsung diberikan di tempat pada saat dibutuhkan. Untuk itu, biasanya perlu disusun suatu prosedur pemberian ijin kepada wakil serikat pekerja supaya dapat menggunakan jam kerja untuk melakukan kegiatan serikat pekerja.
2. Diberi ruangan atau tempat untuk bekerja. Misalnya, sebuah ruangan atau tempat yang tenang untuk melakukan pertemuan dan diskusi dengan anggota-anggota serikat pekerja. Selain itu disediakan tempat yang benar-benar aman untuk menyimpan dokumen atau berkas-berkas serikat pekerja.
3. Diberi perlengkapan kantor sendiri yaitu perlengkapan pokok kantor seperti telepon, mesin tik, mesin fotokopi, mesin fax dan komputer.
4. Diberi papan pengumuman tersendiri yang khusus hanya boleh digunakan oleh serikat pekerja dan tidak boleh diawasi atau disensor oleh manajemen.
5. Diberi informasi mengenai seluruh pekerja yang menjadi karyawan perusahaan, termasuk siapa saja pekerja-pekerja yang baru diterima sebagai karyawan dan informasi mengenai kebijakan perusahaan, dan mengenai masalah-masalah kesehatan, keselamatan kerja serta keuangan.
6. Diberi kemudahan untuk mengumpulkan iuran serikat pekerja. Misalnya, diperbolehkan menggunakan jam kerja untuk mengumpulkan iuran serikat pekerja atau iuran dapat dikumpulkan secara langsung melalui pemotongan gaji secara otomatis setiap bulan.

Serikat pekerja memiliki tugas-tugas dan pekerjaan khusus. Serikat pekerja mengupayakan terwujudnya kepentingan para anggotanya, baik di tempat kerja maupun dalam masyarakat. Serikat pekerja juga memegang teguh nilai-nilai

---

<sup>71</sup>Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia, *Basic ... op.cit.*, hlm. 14-15.

dan prinsip-prinsip kemanusiaan tertentu. Nilai-nilai serikat pekerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:<sup>72</sup>

1. Serikat pekerja harus bebas dan mandiri.  
Kemandirian serikat pekerja yakni serikat pekerja wajib bertanggung jawab dan wajib memberikan pertanggungjawaban kepada para anggotanya. Serikat pekerja harus independen artinya serikat pekerja tidak boleh bergantung pada pengusaha atau manajemen perusahaan, tidak bergantung pada pemerintah, tidak bergantung pada lembaga, organisasi atau yayasan keagamaan seperti masjid atau gereja dan tidak dikuasai oleh partai politik.
2. Serikat pekerja menegakkan keadilan hukum dan moral.  
Serikat pekerja mengupayakan agar semua pihak diperlakukan dengan adil, agar semua pihak menikmati kebebasan sepenuhnya dan agar semua pihak menghormati hak-hak asasi manusia. Keadilan hukum dan keadilan moral harus ditegakkan di tempat kerja dan ini merupakan hal yang secara khusus diprioritaskan oleh serikat pekerja.
3. Serikat pekerja mewakili kepentingan anggotanya.  
Serikat pekerja memiliki kewenangan penuh untuk menyuarakan kepentingan para anggotanya, mewakili pandangan, pendapat dan kemauan mereka. Karena itu, serikat pekerja harus mengupayakan agar ada sebanyak mungkin pekerja mau menjadi anggotanya, membayar iuran dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja.
4. Serikat pekerja tidak memaksa menjadi anggotanya.  
Prinsip berserikat secara sukarela artinya pekerja dengan sukarela mau menjadi anggota serikat pekerja tanpa dipaksa. Keanggotaan serikat pekerja tidak boleh dipaksakan. Ini berarti bahwa banyak atau sedikitnya anggota serikat pekerja tergantung pada kemampuan serikat pekerja yang bersangkutan untuk meyakinkan pekerja bahwa serikat pekerja sebenarnya diadakan demi kepentingan mereka juga.
5. Serikat pekerja menentang diskriminasi.  
Serikat pekerja menentang diskriminasi berdasarkan ras atau jenis kelamin. Serikat pekerja menghargai semua budaya, adat istiadat dan masyarakat. Serikat pekerja mengupayakan agar pekerja-pekerja yang sama nilai kerjanya mendapat upah yang sama dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pelatihan dan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.
6. Serikat pekerja mendorong demokrasi dan partisipasi.  
Serikat pekerja mengupayakan hak setiap pekerja untuk memperoleh informasi dan dilibatkan dalam setiap kegiatan serikat pekerja. Serikat pekerja juga mengupayakan agar pandangan dan pendapat pekerja didengar dan dihargai. Hal ini penting agar keputusan dapat diambil secara demokratis, sah dan dapat diterima oleh semua pihak.

---

<sup>72</sup>*Ibid.*, hlm. 5-7.



7. Pertanggungjawaban dan keterbukaan pemimpin serikat pekerja.  
Para pemimpin serikat pekerja di semua tingkatan dipilih melalui suatu prosedur yang demokratis. Para pemimpin ini harus memberikan pertanggungjawaban kepada para anggota serikat pekerja yang telah memilih.
8. Kesatuan dan kekuatan serikat pekerja.  
Serikat pekerja berupaya memaksimalkan kekuatan suara pekerja dengan memastikan bahwa para pekerja benar-benar bersatu dan tidak terpecah-pecah. Untuk itu diperlukan banyak kesabaran untuk menjelaskan posisi masing-masing, berkonsultasi dengan para pekerja dan mengajak mereka menyetujui dan mengambil sikap yang telah disetujui bersama. Kesatuan serikat pekerja menuntut adanya demokrasi.

### E. Perspektif Islam

Manusia sebagai makhluk sosial perlu menggalang kerjasama dalam sebuah organisasi dengan sesamanya untuk mewujudkan tujuan bersama.<sup>73</sup>

Kandungan tentang manfaat serta konsep-konsep dalam berorganisasi, bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh, dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Ash-Shaff ayat 4:

*“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*

Selanjutnya dalam surat Ash-Shaff ayat 4 terdapat lima konsep yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh, yaitu:<sup>74</sup>

1. Kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam organisasi.  
Kesesuaian antara konsep (perkataan) dan pelaksanaan artinya tidak hanya lihai merumuskan ide tetapi juga diiringi dengan amal nyata. Justru keduanya harus berjalan dengan sinergi. Organisasi itu harus mempunyai konsep cara bekerja. Bukan hanya sekedar mempunyai kemampuan bekerja tetapi juga menguasai cara bekerja. Penguasaan cara bekerja akan memudahkan mencapai tujuan.

---

<sup>73</sup>Hamzah Yaqub, *Etos Kerja Islam*, Ctk. Keempat, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 2003, hlm. 106.

<sup>74</sup>Wawan Herdianto, Manajemen Organisasi dalam Al Qur'an (Rangkuman Ceramah Ustadz Rofi Munawar) dalam <http://wanvisioner.blogspot.com/2009/06/manajemen-organisasi-dalam-al-quran.html>, diakses pada tanggal 10 Maret 2012, pukul 15:20.

2. Soliditas organisasi.

Allah SWT menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah “bangunan yang kokoh”. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu masing-masing komponen di dalamnya bisa menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatan kemampuan). Dalam hal ini, diperlukan adanya ketepatan di dalam penempatan orang.

3. Ketepatan mengukur dan mengetahui tantangan yang akan dihadapi.

Dengan mengetahui ukuran tantangan itu, maka organisasi bisa membuat program yang bisa mengatasi tantangan tersebut. Kegagalan dalam mengukur tantangan yang akan dihadapi, akan mengakibatkan ketidakjelasan merumuskan tahap-tahap pelaksanaan. Tantangan yang perlu diukur adalah semua tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi.

4. Konsep kesungguhan dalam bekerja dan berjuang.

Sebuah konsep perjuangan dalam organisasi itu hendaknya sebuah konsep yang mengandung motivasi serta makna optimisme yang jauh dari konsep perjuangan yang menakutkan (tidak realistis dan membuat ragu untuk dapat melaksanakannya atau tidak).

5. Kader yang solid.

Keberhasilan suatu perjuangan dalam organisasi juga ditentukan dengan ada tidaknya kader-kader militan (kader yang solid) di dalamnya. Militan ini terkait dengan makna komitmen, konsistensi, keseimbangan, ketaatan serta kecintaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa bersatu dalam suatu kesatuan yaitu sebuah organisasi, akan mempermudah dan memperkokoh suatu perjuangan daripada berjuang secara individu. Selain itu, di dalam organisasi juga terdapat ruh (semangat) organisasi yang ditentukan oleh sistem yang ada dalam organisasi, kualitas sang pemimpin, organisasi mempunyai semangat kompetisi dengan yang lain serta organisasi memadukan semangat dan ilmu yang dimiliki. Dalam penelitian ini, organisasi yang dimaksud adalah Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.

Pekerja sebagaimana manusia lainnya memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam memenuhi derajat kemanusiaannya. Hak ini adalah karunia Allah

SWT bagi semua umat manusia. Pekerja dan keluarganya, sebagaimana manusia lainnya berhak untuk hidup dan mempertahankan hidupnya selayak mungkin.<sup>75</sup> Untuk itu, pekerja memerlukan serikat pekerja yang berfungsi dalam melindungi hak mereka serta pemimpin yang bertanggung jawab melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak pekerja.

Di lingkungan umat Islam setiap pemimpin memikul kewajiban dan tanggung jawab menciptakan dan membina hubungan manusiawi (*hablumminannas*) yang efektif, tidak saja dalam kepemimpinan bidang keagamaan, tetapi juga dalam semua bidang kehidupan.<sup>76</sup>

Para pemimpin (pengusaha) sebagai *ulil amri* memikul tugas dan tanggung jawab melindungi hak asasi orang-orang yang dipimpinnya (pekerja). Kemampuan menghormati dan melaksanakan hak asasi manusia bagi pemimpinnya yang beriman, antara lain berpedoman pada firman Allah SWT surat Al-Israa' ayat 26 yang berbunyi:<sup>77</sup>

*“Berikanlah hak untuk hidup berbahagia kepada keluarga, kaum sengsara dan muhajirin agama.”*

Berdasarkan sabda Rasulullah, HR. Ahmad:<sup>78</sup>

*“Pekerja berhak menerima upah setelah ia menyelesaikan pekerjaannya.”*

Manusia akan merasa bahagia bilamana hak asasinya untuk hidup layak sebagai manusia terpenuhi, tanpa merugikan hak asasi manusia yang lain.

---

<sup>75</sup>H.A.S. Natabaya, *Penelitian ... op.cit.*, hlm. 59.

<sup>76</sup>Hadari Nawawi, *Kepemimpinan ... op.cit.*, hlm. 43.

<sup>77</sup>*Ibid.*, hlm. 298.

<sup>78</sup>Abu Bakar Jabir, *Konsep Hidup Ideal dalam Islam*, Ctk. Pertama, Darul Haq, Jakarta, 2006, hlm. 481.

Dari uraian tersebut menjelaskan bahwa dalam lingkungan umat Islam setiap pemimpin memikul kewajiban dan tanggung jawab menciptakan dan membina hubungan manusiawi yang efektif dengan orang yang dipimpin. Dalam kepemimpinan seperti itu selalu terbuka kesempatan untuk menyampaikan inisiatif dan kreativitas, yang selalu dijadikan bahan pertimbangan oleh pemimpin dalam menetapkan keputusan-keputusan atau kebijaksanaan-kebijaksanaannya. Hubungan manusiawi (*hablumminannas*) yang diridhai Allah SWT sepatutnya dipergunakan pemimpin sebagai alat untuk membawa dan menerima kebaikan kepada orang yang dipimpin, dengan menggunakan kewenangan atau kekuasaan sebagai pimpinan (pengusaha) dalam memenuhi hak-hak orang yang dipimpin (pekerja). Pekerja dipekerjakan oleh pengusaha termasuk dalam akad ijarah yang artinya adalah akad terhadap suatu manfaat dalam jangka waktu tertentu dengan bayaran tertentu.<sup>79</sup>

Sayyidina Ali Bin Abi Thalib, pernah berkata:

*“Kejahatan yang terorganisir akan mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir.”*

Kalah atau menang adalah suatu bentuk hasil bukan ditentukan apakah pelakunya orang baik atau orang jahat, faktor penentunya adalah organisasi.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup>*Ibid.*

<sup>80</sup>Anomin, [www.dakwahkampus.com](http://www.dakwahkampus.com), diakses pada tanggal 28 April 2012, pukul 09.00.

**BAB III**

**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI  
HAK PEKERJA DI PT POS INDONESIA (PERSERO)  
KANTOR MAIL PROCESSING CENTER  
YOGYAKARTA**

**A. Gambaran Umum Kantor Mail Processing Center Yogyakarta**

PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta disingkat MPC Yogyakarta berlokasi di Jalan Plemburan Nomor 7 Sariharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta. Dipilihnya Kantor Mail Processing Center Yogyakarta sebagai obyek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Kantor Mail Processing Center Yogyakarta merupakan salah satu unit kerja pelaksana teknis PT Pos Indonesia (Persero) yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan proses operasional.<sup>1</sup>

Kantor Mail Processing Center Yogyakarta mempekerjakan sebagian besar karyawannya pada teknis lapangan, karena itu berpotensi menimbulkan emosi yang tinggi sehingga memungkinkan terjadinya benturan dengan pihak perusahaan apabila hak-hak karyawan diabaikan oleh manajemen. Untuk itu fungsi serikat pekerja sebagai pengawal Perjanjian Kerja Bersama diperlukan dalam melindungi hak anggota serta keluarganya, dengan dilindunginya hak pekerja diharapkan akan mempengaruhi motivasi kerja dari para pekerja. Serikat Pekerja Pos Indonesia sebagai badan pengawal hak berhasil memenuhi aspirasi

---

<sup>1</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

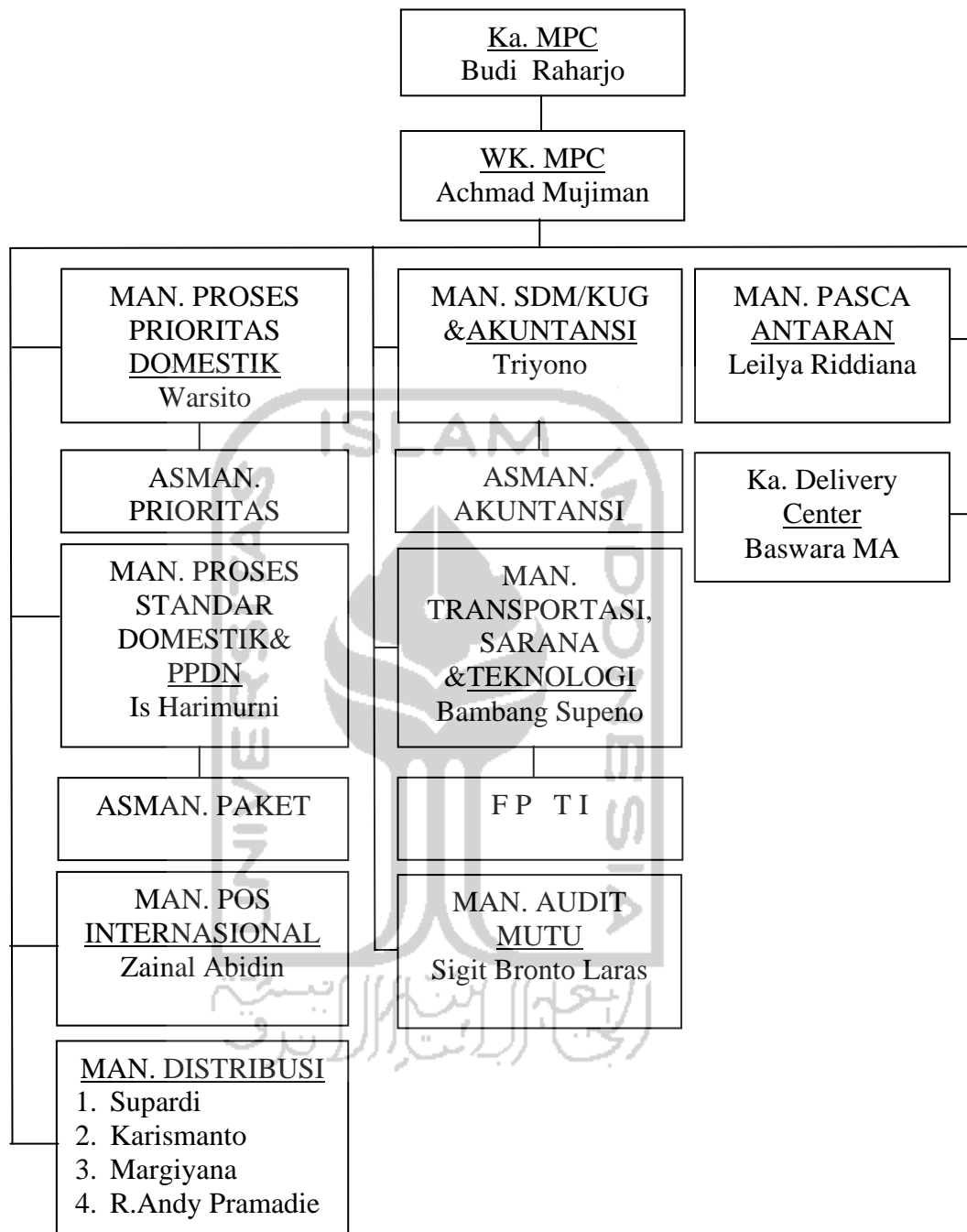
pekerja yang dirundingkan dengan pihak perusahaan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dari pekerja. Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula, pada akhirnya berakibat juga pada tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna jasa.<sup>2</sup>

Kantor Mail Processing Center Yogyakarta merupakan salah satu unit pelaksana teknis dari PT Pos Indonesia (Persero) yang berfungsi melakukan processing dan antaran terhadap semua kiriman pos yang diterima atau diteruskan dari atau ke semua kantor pos layanan berupa kantong pos. Wilayah kerja antaran Kantor Mail Processing Center Yogyakarta meliputi Kota Yogyakarta, Kota Bantul, dan Kota Sleman. Kantor Mail Processing Center Yogyakarta berada di bawah kantor Divisi regional (Divre) VI Jawa Tengah dan Yogyakarta yang berdomisili di Semarang. Struktur Organisasi Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, sebagai berikut:<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>3</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.



Sumber: Kantor Mail Processing Center Yogyakarta Tahun 2012.

Di PT Pos Indonesia (Persero) terdapat FORKOM HI (Forum Komunikasi Hubungan Industrial) sebagai wadah penyelesaian perselisihan internal antara pihak Manajemen dengan pihak Serikat Pekerja Pos Indonesia. Misalnya, ada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang belum direalisasikan, maka pihak manajemen diingatkan oleh Serikat Pekerja Pos Indonesia melalui FORKOM HI. Keberadaan FORKOM HI di setiap tingkat Kantor Pos dan Kantor Mail Processing Center berfungsi melanjutkan penyelesaian perselisihan yang belum selesai ke tingkat yang lebih tinggi, karena dalam hal kewenangan dan kebijakan pusat hanya dapat dilaksanakan oleh Kantor Pos Pusat. Berikut struktur tingkatan organisasi Serikat Pekerja Pos Indonesia dan Manajemen PT Pos Indonesia (Persero):<sup>4</sup>

- a. DPC (Dewan Pengurus Cabang) Serikat Pekerja Pos Indonesia melakukan perundingan untuk penyelesaian perselisihan dengan pihak Manajemen tingkat Kantor Unit Pelaksana Teknis PT Pos Indonesia (Persero).
- b. DPW (Dewan Pengurus Wilayah) Serikat Pekerja Pos Indonesia melakukan perundingan untuk penyelesaian perselisihan dengan pihak Manajemen tingkat Kantor Divisi Regional PT Pos Indonesia (Persero).
- c. DPP (Dewan Pengurus Pusat) Serikat Pekerja Pos Indonesia melakukan perundingan untuk penyelesaian perselisihan dengan pihak Manajemen tingkat Kantor Pos Pusat PT Pos Indonesia (Persero).

---

<sup>4</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.



Selanjutnya, perundingan penyelesaian perselisihan antara Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) di setiap tingkatan dilaksanakan dalam FORKOM HI (Forum Komunikasi Hubungan Industrial) yang berada di setiap tingkatan juga, FORKOM HI (Forum Komunikasi Hubungan Industrial) beranggotakan lima puluh persen dari Serikat Pekerja Pos Indonesia dan lima puluh persen dari Manajemen PT Pos Indonesia (Persero). Sampai saat ini, perundingan penyelesaian perselisihan antara Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) yang dilanjutkan hingga tingkat pusat selalu dapat diselesaikan dengan musyawarah.<sup>5</sup>

#### **B. Gambaran Umum SPPI Cabang MPC Yogyakarta**

Eksistensi organisasi Serikat Pekerja Pos Indonesia tidak terlepas dari berbagai faktor latar belakang dan dinamikanya. Dengan mengetahui latar belakang dan dinamika organisasi diharapkan dapat menumbuhkan pemahaman yang sebenarnya tentang organisasi Serikat Pekerja Pos Indonesia.

Kelahiran Serikat Pekerja Pos Indonesia tidak terlepas dari situasi transisi pada masa reformasi, yaitu masa berakhirnya kekuasaan orde baru yang otoriter dan represif. Krisis ekonomi yang terjadi sejak akhir tahun 1997 merupakan pemicu utama terjadinya pergolakan dalam masyarakat khususnya pergolakan politik. Legitimasi pemerintah secara drastis menurun, dan situasi tersebut mendorong pemerintah untuk mengakomodir aspirasi masyarakat yang sudah

---

<sup>5</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

lama terpendam. Sehubungan dengan aspirasi masyarakat pekerja yang menginginkan kebebasan untuk berorganisasi, pemerintah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tanggal 5 Juni 1998.<sup>6</sup>

Semangat reformasi kemudian juga masuk dalam tubuh KORPRI, satu-satunya wadah organisasi pegawai negeri, termasuk di dalamnya karyawan BUMN. Pada MUNAS V KORPRI tanggal 15–17 Februari 1999, ditetapkan bahwa keanggotaan BUMN dalam KORPRI bersifat stelsel aktif sehingga karyawan BUMN dapat menentukan pilihan organisasi sesuai aspirasi karyawan. Dengan demikian sesuai Keppres No. 83 Tahun 1998 karyawan BUMN dapat membentuk serikat pekerja.<sup>7</sup>

Utusan PT Pos Indonesia (Persero) pada MUNAS V KORPRI secara tegas menyatakan keluar dari keanggotaan KORPRI. Kondisi tersebut ditindaklanjuti oleh Kantor Menteri Negara Pendayagunaan BUMN/Badan Pembina BUMN yaitu keluarnya Instruksi Menteri kepada para Direksi BUMN agar setiap BUMN memfasilitasi terbentuknya serikat pekerja. Instruksi Menteri tersebut kemudian direspon oleh Direksi PT Pos Indonesia (Persero) dengan Keputusan Direksi No. 59/Dirutpos/1999 tanggal 12 Maret 1999 tentang Tim Asistensi Pembentukan

---

<sup>6</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>7</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

Wadah Penyaluran Aspirasi Pegawai PT Pos Indonesia (Persero). Dalam perkembangan selanjutnya dirintislah pembentukan serikat pekerja yang dimulai dari tingkat Kantor Pos dan Kantor Mail Processing Center.<sup>8</sup>

Serikat Pekerja Pos Indonesia sebagai suatu organisasi dengan skala dan jaringan yang sangat luas, dengan anggota yang mencapai 20.000 orang lebih, sudah pasti masalah koordinasi menjadi sangat penting dan strategis. Untuk memberikan arah dan tujuan organisasi ini maka pada Rakernas yang diselenggarakan di Malang tanggal 16-19 Juli 2001 disusun Visi dan Misi organisasi, yaitu:<sup>9</sup>

Visi Serikat Pekerja Pos Indonesia adalah menjadi organisasi pekerja yang efektif dan professional dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota di dalam tatanan kehidupan masyarakat pekerja nasional dan internasional dengan semangat solidaritas, independent, demokratis, kesatuan, tanggung jawab dan persamaan. Misi Serikat Pekerja Pos Indonesia selalu :

- a. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota.
- b. Mensukseskan program-program organisasi dan perusahaan.
- c. Mewakili anggota dalam hubungan bipartit dan tripartit.
- d. Memberikan layanan yang prima kepada masyarakat pengguna jasa pos.

---

<sup>8</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>9</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

- e. Memiliki kepedulian terhadap lingkungan masyarakat nasional dan internasional.<sup>10</sup>

Tujuan Serikat Pekerja Pos Indonesia, sebagai berikut:

- a. Berhimpun pada bersatunya pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) demi terwujudnya rasa kesetiakawanan serta solidaritas di antara sesama pekerja.
- b. Tercapainya kehidupan dan penghidupan pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara melindungi, membela dan mempertahankan hak-hak dan kepentingan pekerja pada umumnya, khususnya Anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia.
- c. Tercapainya dan terjaminnya kesejahteraan karyawan dan keluarga serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
- d. Mantapnya Hubungan Industrial yang harmonis guna terwujudnya ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi meningkatkan produktifitas menuju terwujudnya taraf hidup dan kesejahteraan karyawan serta keluarganya.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>11</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta didirikan sebagai cabang yang bernaung di bawah Dewan Pengurus Wilayah (DPW) VI Jawa Tengah dan Yogyakarta. Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta ini memiliki 162 orang anggota dengan susunan kepengurusan Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 
- a. Ketua : Bambang Supeno
  - b. Sekretaris I : Sukiman
  - c. Sekretaris II : Wijang Gunadi
  - d. Bendahara I : Sugeng Kiswanto
  - e. Bendahara II : Mulyono
  - f. Seksi Organisasi / Pelatihan I : Yughastowo
  - g. Seksi Organisasi / Pelatihan II : Purwanto R
  - h. Seksi Advokasi I : Irfan Hadi
  - i. Seksi Advokasi II : Abraham S Watimena
  - j. Seksi Humas I : Yadi Sujono
  - k. Seksi Humas II : Dwi Raharjo
  - l. Seksi Pengembangan Usaha I : Cesar Daus Lima
  - m. Seksi Pengembangan Usaha II : Tujiman
  - n. Seksi Kesejahteraan I : Suryawan Fajar N
  - o. Seksi Kesejahteraan II : Jumadi

---

<sup>12</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

- p. Seksi Umum I : Supardi
- q. Seksi Umum II : Indardi
- r. Seksi Kerohanian : Nurman
- s. Seksi Pemberdayaan Perempuan : Is Harimurni

### **C. Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja di Kantor Mail Processing Center**

#### **Yogyakarta**

Pada dasarnya serikat pekerja dan manajemen bukanlah dua kekuatan yang memiliki perbedaan kepentingan sehingga harus saling memenangkan dengan suatu kekuatan, tetapi justru sebaliknya harus saling bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan bersama yaitu kesejahteraan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Dalam hal kelangsungan usaha perusahaan, serikat pekerja menjadi mitra kerja bagi manajemen dalam hal membuat suasana yang kondusif di dalam perusahaan. Jika hal seperti ini diterapkan pada suatu perusahaan maka dapat membangun hubungan kooperatif dan konstruktif antara serikat pekerja dan manajemen, sesuai dengan hubungan industrial yang harmonis.<sup>13</sup>

Prinsip kemitraan antara serikat pekerja dan manajemen ini sangat diperlukan, karena serikat pekerja dan manajemen di suatu perusahaan mempunyai kepentingan yang sama, yaitu memajukan kinerja perusahaan yang akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan bagi semua pihak. Prinsip kemitraan antara serikat pekerja dengan perusahaan tersebut telah dilaksanakan di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, hal ini terbukti dengan keberadaan organisasi

---

<sup>13</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

Serikat Pekerja Pos Indonesia di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta yang sangat membantu manajemen sesuai dengan prinsip kemitraan.<sup>14</sup>

Keberadaan Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta merupakan organisasi di tubuh PT Pos Indonesia (Persero) yang berperan sebagai *partner* dalam memperjuangkan hak dan kesejahteraan anggota dan keluarganya. Serikat pekerja di samping merupakan keharusan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada dasarnya juga merupakan pengakuan terhadap hak-hak pegawai untuk berorganisasi sekaligus sebagai mitra perusahaan dalam mewujudkan kesejahteraan dalam mengembangkan usaha demi kelangsungan hidup perusahaan dan sebagai mitra manajemen dalam menjalankan kebijakan perusahaan sehari-hari.<sup>15</sup>

Serikat pekerja merupakan sarana dalam menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada fungsi ini serikat pekerja diharapkan dapat menempatkan diri sebagai mitra usaha yang baik, yang memperhatikan dua kepentingan yang berbeda untuk disatukan. Tetap memperjuangkan aspirasi pekerja dengan tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>15</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>16</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

Manajemen Mail Processing Center Yogyakarta telah menyiapkan strategi kemitraan dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Selalu mensosialisasikan setiap dikeluarkannya kebijakan baru dari perusahaan kepada pegawai, dan Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.
- b. Selalu mengikutsertakan Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Kantor Mail Processing Center Yogyakarta dalam hal pembuatan konsep kebijakan internal Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.
- c. Selalu menjalankan mekanisme perundingan dalam hal terjadi perselisihan antara Manajemen Mail Processing Center Yogyakarta dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.

Inti fungsi Serikat Pekerja adalah melindungi pekerja terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja tidak sanggup berjuang sendiri melawan ketidakadilan di tempat kerjanya. Tetapi bila pekerja itu menjadi anggota serikat pekerja, serikat pekerja akan bertindak mewakili kepentingannya dan membantu menuntaskan masalah, serta memastikan agar pekerja itu mendapatkan perlakuan yang adil.<sup>18</sup>

Usaha menjalankan fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia sebagai penghubung antara manajemen dengan pekerja adalah dengan cara melakukan

---

<sup>17</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>18</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.



pertemuan setiap bulan pada hari Selasa antara Manajemen Mail Processing Center Yogyakarta dengan Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta secara berkala.<sup>19</sup>

Dalam menjalankan fungsi Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta terdapat permasalahan antara lain:<sup>20</sup>

- a. Manajemen sering berpendapat bahwa kebijakan yang dikeluarkannya telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Manajemen sering bersifat otoriter, karena merasa kedudukan lebih tinggi dari pekerja.
- c. Setiap penyelesaian masalah di meja perundingan, pihak Manajemen selalu mengelak, yang akhirnya perundingan hanya sekedar diskusi kosong.
- d. Manajemen yang mengabaikan kepentingan bersama sehingga mengacuhkan pendapat dari Serikat Pekerja Pos Indonesia.

Manfaat yang dirasakan oleh Anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia adalah adanya komunikasi dalam bentuk perundingan yang sangat menentukan kelancaran jalannya tugas. Pada dasarnya komunikasi dalam bentuk perundingan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Pos Indonesia adalah komunikasi internal dan

---

<sup>19</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

<sup>20</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 19 Januari 2012, pukul 11:00.

eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang dilakukan antar level organisasi serikat pekerja, sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan perusahaan. Dalam hal ini, dua hal penting yang dibutuhkan dalam komunikasi ini adalah isi dan sarana komunikasi.<sup>21</sup>

Dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dijelaskan fungsi serikat pekerja secara umum. Namun terdapat pula fungsi khusus yang dilaksanakan oleh serikat pekerja di perusahaan tertentu, misalnya Serikat Pekerja Pos Indonesia yang memiliki fungsi sosial kontrol terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama. Fungsi sosial kontrol oleh Serikat Pekerja Pos Indonesia di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta terjadi apabila ada kebijakan yang dikeluarkan oleh Manajemen yang tidak sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Bersama sehingga menimbulkan perselisihan, maka Serikat Pekerja Pos Indonesia segera meminta untuk melakukan pertemuan bipartit dengan pihak Manajemen sesuai dengan prinsip Hubungan Industrial.<sup>22</sup>

Perjanjian Kerja Bersama yang terdiri dari 19 Bab dan 173 Pasal telah menjadi landasan kuat dalam hubungan industrial perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas, dan sebagai dasar hukum yang harus dipedomani oleh pihak

---

<sup>21</sup>Wawancara dengan Bapak Suparjo, Nippos: 962174166, Anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Staf Pasca Antaran Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 18 Januari 2012, pukul 12:00.

<sup>22</sup>Wawancara dengan Bapak Budi Raharjo, Nippos: 958080630, Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 21 Januari 2012, pukul 11:00.

manajemen, serikat pekerja dan pekerja. Perjanjian Kerja Bersama tahun 2011-2013 tertuang dalam 19 Bab, sebagai berikut:<sup>23</sup>

Bab I Ketentuan Umum;  
 Bab II Serikat Pekerja;  
 Bab III Hubungan Kerja;  
 Bab IV Pembinaan dan Pengembangan SDM;  
 Bab V Waktu Kerja dan Lembur;  
 Bab VI Ketidakhadiran;  
 Bab VII Balas Jasa;  
 Bab VIII Pengupahan;  
 Bab IX Benefit;  
 Bab X Potongan dan Iuran;  
 Bab XI Perjalanan Dinas;  
 Bab XII Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);  
 Bab XIII Asuransi Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian;  
 Bab XIV Jaminan Pelayanan Kesehatan;  
 Bab XV Asuransi Jaminan Hari Tua dan Pensiun;  
 Bab XVI Tata Tertib dan Disiplin Kerja;  
 Bab XVII Pemutusan Hubungan Kerja;  
 Bab XVIII Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;  
 Bab XIX Ketentuan Lain-Lain.

Apabila terjadi ketidaksesuaian pendapat, maka dapat ditempuh upaya penyelesaiannya dengan cara perundingan. Beberapa perundingan yang terjadi antara Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan Manajemen Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, sebagai berikut:<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2012, pukul 16:00.

<sup>24</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2012, pukul 16:00.

### 1. Perundingan tentang Kerja dan Upah Lembur.

Pasal 25 Perjanjian Kerja Bersama menjelaskan bahwa karyawan yang melakukan kerja lembur sekurang-kurangnya 3 (tiga) jam terus menerus diberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori senilai uang sebesar Rp 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) terhitung mulai 1 Januari 2012. Ada kalanya, karyawan yang bekerja sampai 10 jam karena jenis dan sifat pekerjaannya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan yang mendesak, mengingat jam karyawan hanya 7 jam, sehingga kelebihan 3 jam, seharusnya mendapatkan uang makan. Tetapi terkadang pihak Manajemen sering mengabaikan hak karyawan untuk mendapatkan uang makan sehingga timbul masalah. Fungsi Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta sebagai pengawal jalannya Perjanjian Kerja Bersama mengajukan perundingan ke pihak Manajemen agar dapat mengeluarkan hak uang makan karyawan seperti yang diatur pada Pasal 25 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama. Hasil perundingannya disepakati uang makan akan dibayarkan oleh pihak Manajemen.

### 2. Perundingan tentang Gaji Pokok.

Gaji pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan menurut grade dan bersifat tetap yang dipakai sebagai dasar perhitungan dalam menentukan besaran jaminan hari tua. Pasal 45 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama dijelaskan tentang kenaikan gaji dilakukan maksimal setiap 2 (dua) tahun sekali. Namun pada kenyataannya, kenaikan gaji pokok tidak selalu dilaksanakan tepat waktu, sehingga Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta mempertanyakan keterlambatan kenaikan gaji tersebut dalam sebuah perundingan dengan pihak Manajemen, karena kenaikan gaji yang merupakan kewenangan pusat, maka dari Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta meneruskan masalah ini ke tingkat yang lebih tinggi. Selanjutnya perundingan dilakukan antara Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan Manajemen Kantor Pos Pusat yang mempertanyakan keterlambatan kenaikan gaji. Hasil perundingan diketahui bahwa alasan keterlambatan karena kenaikan gaji harus berdasarkan hasil RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) untuk mendapat persetujuan Dewan Komisaris, maka hasilnya tetap dibayarkan.

### 3. Perundingan tentang Tunjangan Konjungtur.

Pasal 46 Perjanjian Kerja Bersama menjelaskan Tunjangan Konjungtur selanjutnya disebut TUKON dimaksudkan sebagai bantuan pemenuhan atas biaya hidup karyawan di suatu daerah tempat bekerjanya. Biasanya tunjangan akan berubah apabila index daerah untuk Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota (UMK) terjadi perubahan kenaikan. Kenaikan UMP/UMK ditetapkan dengan surat keputusan pemerintah daerah setempat pada periode tertentu. Masalahnya, terkadang pihak Manajemen tidak mau meminta surat keputusan perubahan kenaikan UMP/UMK tersebut, sehingga tidak terjadi kenaikan penghasilan. Dalam hal ini, fungsi Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta dalam mengawal pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama berusaha mendapatkan surat keputusan perubahan kenaikan UMP/UMK tersebut lalu membawa ke pihak Manajemen untuk dirundingkan. Hasil perundingan masing menunggu keputusan Direksi.

### 4. Perundingan tentang Tunjangan Hari Raya.

Tunjangan Hari Raya adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk membantu biaya yang berkaitan dengan pelaksanaan peringatan hari raya keagamaan. Menurut Pasal 52 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama, THR diberikan minimal sebesar 1 kali gaji bulan terakhir sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan serentak secara nasional 15 (lima belas) hari sebelum tanggal hari raya keagamaan yang ditetapkan perusahaan. Karena dalam pasal tersebut disebutkan minimal 1 kali gaji, Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta menuntut THR dibayarkan sebesar 2 kali gaji. Mengingat kondisi keuangan perusahaan, Manajemen akan membayarkan THR 1 kali gaji. Untuk itu, Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta menghendaki dibentuknya tim audit bersama pihak Manajemen untuk mengetahui keadaan keuangan perusahaan, setelah diadakan pemeriksaan bersama dan diketahui bahwa kondisi keuangan perusahaan memang belum mampu untuk memenuhi tuntutan pihak SPPI, hasil perundingan disepakati THR tetap dibayarkan 1 kali gaji.

### 5. Perundingan tentang Sewa Guna Fasilitas Kerja.

Pasal 64 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama menjelaskan bahwa Sewa guna fasilitas kerja terdiri dari sewa guna peralatan/sarana kerja yang dipergunakan karyawan sebagai alat bantu dalam menjelaskan tugas pekerjaannya di perusahaan. Kantor Mail Processing Center Yogyakarta yang merupakan unit pelaksana teknis. Dimana mayoritas pegawainya

bekerja di lapangan sehingga membutuhkan motor. Dalam rangka pengadaan fasilitas kerja, perusahaan memberikan sepeda motor merk Honda. Keinginan karyawan berbeda dengan keputusan Manajemen, karyawan menginginkan sepeda motor merk Yamaha, dengan pertimbangan selama ini selalu memakai sepeda motor merk Honda dan Sepeda motor yang menjadi fasilitas kerja setelah 4 (empat) tahun menjadi milik karyawan. Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta menampung keinginan karyawan untuk mengadakan perundingan dengan pihak Manajemen, masalah ini dinaikkan ke tingkat yang lebih tinggi. perundingan dilakukan oleh Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan Manajemen Pusat. Sesuai dengan Pasal 64 ayat (3), dimana serikat pekerja dapat memberikan masukan kepada perusahaan pada proses pengadaan sewa guna fasilitas kerja. Hasil perundingan, pihak Manajemen menyepakati pergantian merk motor.

#### 6. Perundingan tentang Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin.

Pasal 130 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama menjelaskan Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas :

- a. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Pertama.
- b. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Kedua.
- c. Hukuman Disiplin Tingkat Surat Peringatan Ketiga.
- d. Hukuman Disiplin Tingkat Kesalahan Berat.

Kasus yang terjadi pada karyawan Mail Processing Center Yogyakarta yang dengan sengaja meminta imbalan secara tidak sah atas jasa atau pekerjaan yang menjadi kewajibannya, perbuatan tersebut tidak diperkenankan karena melanggar disiplin, dan merusak citra perusahaan. Oleh Manajemen, karyawan tersebut dikenakan hukuman disiplin SP II. Karena yang bersangkutan adalah anggota SPPI, maka Tim Advokasi Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta membantu anggotanya untuk meminta kepada Manajemen agar karyawan tersebut tidak diberikan SP II, dengan alasan pembelaan bahwa karyawan tersebut baru pertama kali melakukan kekhilafan dan selama ini karyawan tersebut terkesan baik. Sebagai upaya pembinaan kepada karyawan tersebut, SPPI menghendaki karyawan tersebut dikenakan hukuman disiplin SP I oleh Manajemen. Berdasarkan hasil perundingan dan alasan yang dapat diterima Manajemen, karyawan tersebut dikenakan hukuman disiplin surat peringatan SP I sesuai dengan Pasal 130 ayat (2) yang menyatakan Manajemen tidak puas.

#### **D. Kendala dalam Pelaksanaan Fungsi SPPI**

Pelaksanaan fungsi Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta dalam melindungi hak pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, khususnya dalam mengawal Perjanjian Kerja Bersama masih terdapat kendala,<sup>25</sup> antara lain:

1. Dalam perundingan antara SPPI dengan Manajemen terdapat kendala yang dihadapi SPPI dalam hal pengetahuan tentang penguasaan aturan-aturan perusahaan/ aturan-aturan dinas dan keputusan Direksi belum sebanding dengan pengetahuan pihak Manajemen, pihak Manajemen selalu lebih cepat mendapatkan informasi dari Manajemen Pusat sedangkan SPPI tertinggal informasi karena harus mencari sendiri atau harus menunggu informasi dari DPP SPPI.<sup>26</sup>
2. Dengan adanya tingkatan organisasi SPPI, yaitu DPC, DPW dan DPP, apabila terdapat masalah yang tidak dapat diputuskan maka SPPI akan menaikkan masalah ke organisasi yang lebih tinggi.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2012, pukul 16:00.

<sup>26</sup>Wawancara dengan Bapak Baswara Mustika Adi, Nippos: 961196117, Anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Kepala Delivery Center Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2012, pukul 16:30.

<sup>27</sup>Wawancara dengan Bapak Bambang Supeno, Nippos: 959182536, Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2012, pukul 16:00.

3. Waktu perundingan antara SPPI dengan Manajemen terkadang harus tertunda, karena permohonan mengadakan waktu perundingan dengan pihak Manajemen harus menunggu jawaban dari pihak Manajemen terkait dengan adanya kesibukan dinas, tetapi akhirnya tetap dilaksanakan perundingan antara SPPI dengan Manajemen.<sup>28</sup>
4. Dalam hal pelaksanaan perundingan, masing-masing pihak terkadang mempertahankan argumennya, walaupun Manajemen mempunyai pemahaman yang sama dengan alasan yang dikemukakan oleh SPPI tersebut, namun ada kalanya Manajemen tetap bertahan pada kebijakan perusahaan yang merupakan citra perusahaan.<sup>29</sup>



---

<sup>28</sup>Wawancara dengan Bapak Triyono, Nippos: 968272368, Anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Manajer Sumber Daya Manusia dan Akuntansi Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2012, pukul 17:30.

<sup>29</sup>Wawancara dengan Bapak Andriyatno, Nippos: 9622199345, Anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, di Ruang Asisten Manajer Paket Kantor Mail Processing Center Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2012, pukul 18:00.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia Cabang Mail Processing Center Yogyakarta dalam melindungi hak pekerja di Kantor Mail Processing Center Yogyakarta sudah sesuai dengan fungsi SPPI sebagai pengawal pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Kendala dalam pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam melindungi hak pekerja yaitu:
  - a. Penerimaan informasi terlambat,
  - b. Penyelesaian masalah dalam perundingan tidak hemat waktu,
  - c. Waktu perundingan tergantung jadwal pihak Manajemen,
  - d. Pelaksanaan perundingan terbentur argumen masing-masing pihak.

#### **B. Saran**

Serikat Pekerja Pos Indonesia yang memperjuangkan hak dan mengawal pelaksanaan PKB hendaknya meningkatkan profesionalisme dengan menambah Knowledge (ilmu pengetahuan), Skill (keahlian), Attitude (sikap) khususnya setiap perundingan dengan pihak manajemen agar dapat berimbang dan cepat tanggap karena adanya jenjang organisasi SPPI.

Setiap anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia yang juga merupakan pekerja di Kantor Mail Processing Center harus mempunyai rasa memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan guna meningkatkan produktifitas perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku:

- Abu Bakar Jabir. *Konsep Hidup Ideal dalam Islam*, Ctk. Pertama, Darul Haq, Jakarta, 2006.
- Anomin. *Stress dan Kepuasan Kerja*, Ctk. Kedua, Dian Nusantara, Yogyakarta, 1991.
- \_\_\_\_\_. *Perjanjian Kerja Bersama antara PT Pos Indonesia dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia*, Periode Tahun 2011-2013, Bandung, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Buku Pegangan Serikat Buruh* terjemahan dari *Trade Union Handbook*, Edisi Kelima, Internasional Union Of Food Workers and Allied Workers Associations Australia, Indonesia.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bahder Johan Nasution. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Buchari Zainun. *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- C.S.T. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Ctk. Kedelapan, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- D. Koeshartono. *Kajian Konsep dan Permasalahan Hubungan Industrial*, Ctk. Pertama, Universitas Atmajaya Press, Yogyakarta, 2005.
- Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia. *Basic Training On Organising Postal Worker's Union*, Edisi Pertama, DPP-SPPI, Bandung, 2008.
- Djumadi. *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Ctk. Pertama, Rajawali, Jakarta, 1992.
- \_\_\_\_\_. *Kedudukan Kesepakatan Kerja dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Ctk. Pertama, Raja Grafindo, Jakarta, 1995.
- Endang Rokhani. *Pengetahuan Dasar tentang Hak-Hak Buruh*, Yakoma-PGI, Jakarta, 2002.
- G. Kartasapoetra. *Hukum Perburuahan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Ctk. Pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1986.
- H. A. S. Natabaya. *Penelitian tentang Aspek Hukum Kebebasan Berserikat Dikaitkan dengan Konvensi ILO Nomor 87*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, Jakarta, 2002.
- Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Menurut Islam*, Ctk. Kedua, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.

- Hamzah Yaqub, *Etos Kerja Islam*, Ctk. Keempat, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 2003.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ctk. Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006.
- Jainul A. Dalimunthe. *Menggali Militansi Merancang Eksistensi (Perjalanan Serikat Pekerja Pos Indonesia dalam Kiprah)*, Edisi Pertama, TIOPS, Bandung, 2006.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Payaman J. Simanjuntak. *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia (Kumpulan Pidato Cosmas Batubara)*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1988.
- Rience G. Widyaningsih. *Himpunan Materi-Materi Penting dalam Menunjang Keberhasilan Studi Hukum Kerja*, Edisi Pertama, Armico, Bandung, 1982.
- Sendjun H. Manulang. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Ctk. Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Ctk. Kedua, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Tim Penyusun Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. *Pedoman Penyusunan Tugas Akhir (skripsi, Legal memorandum, dan Studi kasus hukum)*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2011.

#### **Perundang-undangan:**

- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Kep.Men. Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP. 201/MEN/1999 tanggal 30 Desember 1999.
- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000 tentang Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### **Buletin:**

- Anomin, "Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2011-2013", pada Buletin Info Pos, Edisi 58 Tahun VI, 2011.

**Data elektronik:**

Anomin, *www.dakwahkampus.com*, diakses pada tanggal 28 April 2012, pukul 09:00.

Anomin, *http://www.posindonesia.co.id/home/index.php/extensions/visi-dan-misi*, diakses pada tanggal 11 Oktober 2011, pukul 08:03.

Asriyanti, *www.sppln.org/index.php?option=com\_content&view=article&id=93:fungsi-serikat-pekerja&catid=41:dept-litbang*, diakses pada tanggal 27 Februari 2011, pukul 09:17.

Ibnususanto, *wordpress.com/2009/05/22/peranan-serikat-pekerjaburuh-dalam-hubungan-industrial/*, diakses pada tanggal 29 September 2011, pukul 15:53.

Susanto, *Keseimbangan Peran Serikat Pekerja, dalam www.jakartaconsulting.com/art-99-04.html*, diakses pada tanggal 4 Oktober 2011, pukul 14:30.

Wawan Herdianto, *Manajemen Organisasi dalam Al Qur'an (Rangkuman Ceramah Ustadz Rofi Munawar)*, dalam *http://wanvisioner.blogspot.com/2009/06/manajemen-organisasi-dalam-al-quran.html*, diakses pada tanggal 10 Maret 2012, pukul 15:20.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku:

- Anomin. 1991, *Stress dan Kepuasan Kerja*, Ctk. Kedua, Dian Nusantara, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011, *Perjanjian Kerja Bersama antara PT Pos Indonesia dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia*, Periode Tahun 2011-2013, Bandung.
- \_\_\_\_\_. *Buku Pegangan Serikat Buruh* terjemahan dari *Trade Union Handbook*, Edisi Kelima, Internasional Union Of Food Workers and Allied Workers Associations Australia, Indonesia.
- Asri Wijayanti. 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bahder Johan Nasution. 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Buchari Zainun. 1985, *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- C.S.T. Kansil. 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Ctk. Kedelapan, Balai Pustaka, Jakarta.
- D. Koeshartono. 2005, *Kajian Konsep dan Permasalahan Hubungan Industrial*, Ctk. Pertama, Universitas Atmajaya Press, Yogyakarta.
- Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia. 2008, *Basic Training On Organising Postal Worker's Union*, Edisi Pertama, DPP-SPPI, Bandung.
- Djumadi. 1992, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ctk. Pertama, Rajawali, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 1995, *Kedudukan Kesepakatan Kerja dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Ctk. Pertama, Raja Grafindo, Jakarta.
- Endang Rokhani. 2002, *Pengetahuan Dasar tentang Hak-Hak Buruh*, Yakoma-PGI, Jakarta.
- G. Kartasapoetra. 1986, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Ctk. Pertama, Bina Aksara, Jakarta.
- H. A. S. Natabaya. 2002, *Penelitian tentang Aspek Hukum Kebebasan Berserikat Dikaitkan dengan Konvensi ILO Nomor 87*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2001, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Ctk. Kedua, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hamzah Yaqub, *Etos Kerja Islam*. 2003, Ctk. Keempat, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta.

- Henry Simamora. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ctk. Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Jainul A. Dalimunthe. 2006, *Menggali Militansi Merancang Eksistensi (Perjalanan Serikat Pekerja Pos Indonesia dalam Kiprah)*, Edisi Pertama, TIOPS, Bandung.
- Lalu Husni. 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. 1988, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia (Kumpulan Pidato Cosmas Batubara)*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta.
- Rience G. Widyaningsih. 1982, *Himpunan Materi-Materi Penting dalam Menunjang Keberhasilan Studi Hukum Kerja*, Edisi Pertama, Armico, Bandung.
- Sendjun H. Manulang. 2001, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Ctk. Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ctk. Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Ctk. Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tim Penyusun Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. 2011, *Pedoman Penyusunan Tugas Akhir (skripsi, Legal memorandum, dan Studi kasus hukum)*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

#### **Perundang-undangan:**

- Undang-Undang Dasar 1945, Aditya Pustaka, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pustaka Mahardika.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pustaka Mahardika.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pustaka Mahardika.

#### **Data elektronik:**

- Anomin, <http://www.posindonesia.co.id/home/index.php/extensions/visi-dan-misi>, diakses pada tanggal 11 Oktober 2011, pukul 08:03.
- Asriyanti, [www.sppln.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=93:fungsi-serikat-pekerja&catid=41:dept-litbang](http://www.sppln.org/index.php?option=com_content&view=article&id=93:fungsi-serikat-pekerja&catid=41:dept-litbang), diakses pada tanggal 27 Februari 2011, pukul 09:17.

Ibnususanto, [wordpress.com/2009/05/22/peranan-serikat-pekerjaburuh-dalam-hubungan-industrial](http://wordpress.com/2009/05/22/peranan-serikat-pekerjaburuh-dalam-hubungan-industrial), diakses pada tanggal 29 September 2011, pukul 15:53.

Kep.Men. Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP. 201/MEN/1999 tanggal 30 Desember 1999, [www.google.com](http://www.google.com), diakses pada tanggal 24 Desember 2011, pukul 19:25.

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000 tentang Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, [www.google.com](http://www.google.com), diakses pada tanggal 12 Desember 2011, pukul 19:52.

Susanto, *Keseimbangan Peran Serikat Pekerja*, dalam [www.jakartaconsulting.com/art-99-04.html](http://www.jakartaconsulting.com/art-99-04.html), diakses pada tanggal 4 Oktober 2011, pukul 14:30.

Wawan Herdianto, *Manajemen Organisasi dalam Al Qur'an* (Rangkuman Ceramah Ustadz Rofi Munawar), dalam <http://wanvisioner.blogspot.com/2009/06/manajemen-organisasi-dalam-al-quran.html>, diakses pada tanggal 10 Maret 2012, pukul 15:20.

