

**PERANAN SERIKAT BURUH UNTUK MELINDUNGI BURUH
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI KOTA YOGYAKARTA**

TESIS



Oleh :

M. NAUFAL, S.H, S.HI

Nomor Mhs : 08912381
BKU : Hukum Administrasi Negara
Program Studi : Ilmu Hukum

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2011**

**PERANAN SERIKAT BURUH UNTUK MELINDUNGI BURUH
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI KOTA YOGYAKARTA**

TESIS

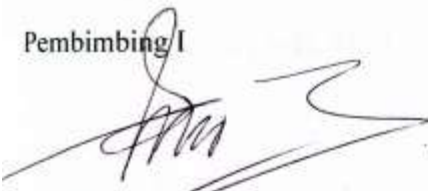
Oleh :

M. NAUFAL, S.H, S.HI

Nomor Mhs : 08912381
BKU : Hukum Administrasi Negara
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan ke
Dewan Penguji dalam ujian tesis

Pembimbing I



Dr. H. Mustaqiem, S.H, M.Si

Tanggal 11 Juni 2011

Pembimbing II



Mila Karmila Adi, S.H, M.Hum

Tanggal 10/6/2011

Mengetahui
Ketua Program

Dr. Ni'matul Huda, S.H.,M.Hum.

Tanggal

**PERANAN SERIKAT BURUH UNTUK MELINDUNGI BURUH
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI KOTA YOGYAKARTA**

TESIS

Oleh :

M. NAUFAL, S.H, S.HI

Nomor Mhs : **08912381**
BKU : **Hukum Administrasi Negara**
Program Studi : **Ilmu Hukum**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 09 Juli 2011 dan dinyatakan LULUS

Tim Penguji


Ketua



Dr. H. Mustaqiem, S.H, M.Si

Tanggal 02-08-2011

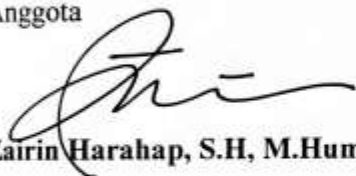
Anggota



Mila Karmila Adi, S.H, M.Hum

Tanggal 29-07-2011

Anggota



Zairin Harahap, S.H, M.Hum

Tanggal 02-08-2011

Mengetahui
Ketua Program

Dr. Ni'matul Huda, S.H.,M.Hum.

Tanggal

PERNYATAAN

”Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 25 Juli 2011

M. Naufal, S.H,S.HI

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut asma Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat yang dilimpahkan kepada kami serta hidayah-Nya yang dilimpahkan di muka bumi, sehingga atas ridho, hidayah dan inayah dari Allah SWT, tesis dengan judul:

PERANAN SERIKAT BURUH UNTUK MELINDUNGI BURUH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA YOGYAKARTA dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelas sarjana (Strata-2) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
2. Dr. Ni'matul Huda, S.H, M.Hum, selaku Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

3. Kedua pembimbing, Dr. Mustaqiem, S.H, M.Si dan Mila Karmila Adi, S.H, M.Hum yang dengan tekun di tengah-tengah kesibukannya, telah memberikan arahan dan petunjuk kepada penulis dalam penyusunan tesis.
4. Seluruh Staff Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, khususnya Bapak Sothik, Bapak Yuri, Ibu Elmi, Ibu Ika, Ibu Desy, yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian tesis.
5. Kedua orang tua tercinta, Drs. H. Sofwan Jannah, M.Ag dan Nunung Nurjanah, S.PdI, yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta do'a restu kepada penulis dalam merain cita-cita yang diinginkan.
6. Kakak adik tersayang: Muhammad Nubaha, S.Si, Soya Sobaya, S.EI, MM, Sofiatina Salsabila dan Muhammad Nibal Firdausy yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah rela membantu penulis selama studi.
7. Keluarga Besar di Serang Banten dan Yogyakarta yang senantiasa membantu dalam do'a nya sehingga penulisan tesis cepat terselesaikan.
8. Teman-teman seperjuangan Magister Hukum Universitas Islam Indonesia angkatan XXI, khususnya Mirza Satria Buana, Nur Asikin TH, Amelia Sukmasari, Mahesa Jati, Dirgha, Wira, Sofan, Megarani, Kartini, dan kelas HTN/HAN, terima kasih atas bantuan dan doanya selama ini.
9. Keluarga Comal, Papa dan Mama, terima kasih atas doa dan supportnya selama ini dan khususnya buat adinda Farrastika Shinta Devie tersayang, terima kasih atas segala waktu, doa dan support yang tcurah buat penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis
10. Teman-teman CV Sekar Gendhis khususnya mbak Fitri dan Mas Reza terima kasih atas bantuan doanya.

Semoga amal mereka mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya penulis menyadari kekurangsempurnaan tesis ini. Oleh karena itu, kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini dari para pembaca senantiasa penulis harapkan.

Yogyakarta, 23 Syakban 1432 H
25 Juli 2011

Penulis,

M. Naufal, S.H, S.HI

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Berita Acara Ujian Tesis	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Abstrak	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Tinjauan Pustaka	11
F. Metode Penelitian	17
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG SERIKAT BURUH DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Sejarah Gerakan Serikat Buruh	20
B. Pengertian Serikat Buruh	30
C. Pembentukan Serikat Buruh	41

D. Tugas dan Fungsi Serikat Buruh	52
E. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial	58
BAB III PERANAN SERIKAT BURUH UNTUK MELINDUNGI BURUH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA YOGYAKARTA.	
A. Proses pembentukan dan Keberadaan Serikat Pekerja/ Buruh di PT. Ramai Putra Sejahtera, Saphir Square, SPBU Gedong Tengen, Ambarukmo Plaza, dan Indomaret dalam Memperjuangkan Aspirasi Anggotanya.....	108
B. Peranan Serikat Buruh Untuk Melindungi Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Yogyakarta Secara Preventif dan Represif	140
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peranan Serikat Buruh Dalam Perlindungan Kepada Kaum Buruh	148
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	151
B. Saran	152
DAFTAR PUSTAKA.....	154
Lampiran	155

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peranan Serikat Buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta dan juga untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang selama ini mempengaruhi peranan Serikat Buruh dalam perlindungan kepada anggotanya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dan analisisnya menggunakan deskriptif kualitatif. Subyek penelitian adalah Anggota Serikat Buruh di Ramai Mall, SPBU Gedung Tengen, PT. Indomaret, Saphir Square, Ambarukmo Plaza Yogyakarta; Pimpinan Serikat Buruh Ramai Mall, SPBU Gedung Tengen, PT. Indomaret, Saphir Square, Ambarukmo Plaza Yogyakarta; dan Pengelola ataupun Pengusaha dari PT Ramai Putera Sejahtera, SPBU Gedung Tengen, PT. Indomaret, Saphir Square, dan Ambarukmo Plaza serta pihak DISNAKERTRANS Yogyakarta dan pihak kepolisian dalam hal ini POLDA Yogyakarta. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara dan mengkaji data yang ada serta dianalisis dengan menggunakan uji kualitas datayang meliputi uji validitas dan reabilitas.

Dari hasil analisis data, dinyatakan bahwa Peranan Serikat Buruh untuk melindungi para anggotanya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta ternyata masih kurang atau bisa dikatakan masih sangat kecil. Serikat Buruh masih belum melaksanakan fungsi dan tujuannya sesuai dengan pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Kemudian Faktor-faktor yang mempengaruhi peranan serikat buruh dalam melindungi para anggotanya, adalah dari pihak perusahaan atau pengelola, ada manajemen yang kurang memperhatikan kesejahteraan buruh dan adanya intimidasi dan usaha-usaha yang tidak pantas yang dilakukan untuk menggagalkan usaha dari serikat buruh untuk memperjuangkan hak para anggotanya. Dari pihak Serikat Buruh, belum adanya anggota dari serikat buruh yang paham dan menguasai tentang hukum. Selain itu Serikat Buruhnya sendiri yang belum solid, sehingga masih mudah goyah ketika pengusaha mengajukan penawaran secara pribadi kepada para anggota serikat buruh tersebut. Dari pihak Disnakertrans, proses pendaftaran Serikat Buruh yang sulit akibat terkendala pendirian suatu perusahaan yang tidak terdaftar di DISNAKERTRANS. Dari Pihak Kepolisian, dapat dikatakan tidak melakukan tindakan terhadap pengusaha yang sewenang-wenang terhadap buruh, padahal di UU Nomor 21 Tahun 2000 sudah jelas aturannya bahwa bentuk kriminalisasi terhadap buruh merupakan bentuk tindak pidana.

Kata Kunci : serikat buruh, hubungan industrial, pengusaha atau pengelola perusahaan, buruh.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan buruh yang lemah membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Serikat pekerja/buruh adalah wadah dalam pelaksanaan hak berserikat dan berkumpul di dalam suatu Serikat buruh. Tujuan dibentuknya Serikat Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha dalam hal ini pengelola perusahaan. Melalui keterwakilan buruh di dalam Serikat Buruh, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusaha. Selain itu, melalui wadah Serikat Buruh, diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban untuk menjamin kelancaran proses produksi tersebut diperlukan adanya pengaturan hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kapasitas Serikat Buruh dalam dunia ketenagakerjaan, yaitu dalam Pasal 1

¹ Tanpa Pengarang. *Pedoman Peraturan Perusahaan*, Jakarta: Direktorat Persyaratan Kerja, Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2005, hlm.1.

angka 1 menyebutkan bahwa: Serikat pekerja/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.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh didasarkan pada Pasal 28 E Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945 dan Konvensi ILO (Internasional Labour Organization) Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat, yang di ratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Dengan telah diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat serta diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, keberadaan serikat buruh saat ini lebih terjamin.

Hak berserikat merupakan bagian dari hak asasi manusia. Secara umum pengaturannya di dalam Pasal 20 Piagam PBB, Pasal 22 Kovenan Hak Sipil dan politik (yang diratifikasi dalam UU No. 12 Tahun 2005) dan Pasal 8

Kovenan hak sosial, ekonomi dan budaya (yang diratifikasi dalam UU No. 11 Tahun 2005), sedangkan dalam UUD 1945 diatur pada Pasal 28 E ayat 3.²

Pasal 22 Kovenan Hak Sipil dan politik, yaitu:

1. Setiap orang berhak atas kebebasan untuk berserikat dengan orang lain, termasuk hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh untuk melindungi kepentingannya.
2. Tidak satu pun pembatasan dapat dikenakan pada pelaksanaan hak ini, kecuali jika hal tersebut dilakukan berdasarkan hukum, dan diperlukan dalam masyarakat yang demokratis untuk kepentingan keamanan nasional dan keselamatan publik, ketertiban umum, perlindungan terhadap kesehatan atau moral masyarakat, atau perlindungan terhadap hak dan kebebasan orang lain. Pasal ini tidak boleh mencegah pelaksanaan pembatasan yang sah bagi anggota angkatan bersenjata dan polisi dalam melaksanakan hak ini.
3. Tidak ada satu hal pun dalam pasal ini yang memberi wewenang pada Negara-negara Pihak pada Konvensi Organisasi Buruh Internasional 1948 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berserikat untuk mengambil tindakan legislatif yang dapat mengurangi, atau memberlakukan hukum sedemikian rupa sehingga mengurangi, jaminan yang diberikan dalam Konvensi tersebut.³

Pasal 8 Kovenan hak sosial, ekonomi dan budaya, yaitu:

² Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja (Trade Unisionism) Studi Kasus Indonesia dan Negara-negara Industri*, Yayasan Tenaga Kerja Indoensia(YTKI), Jakarta, 1999, hlm. 8

³ *Ibid*, hlm. 8-10

1. Negara-negara Pihak Kovenan ini berjanji untuk menjamin:
 - a. Hak setiap orang untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat kerja pilihannya sendiri, yang hanya tunduk pada peraturan organisasi yang bersangkutan, demi kemajuan dan perlindungan kepentingan ekonomi dan sosialnya. Tidak boleh ada pembatasan pelaksanaan hak ini, kecuali pembatasan-pembatasan yang ditetapkan undang-undang dan yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak dan kebebasan orang lain.
 - b. Hak setiap pekerja untuk membentuk federasi-federasi atau konfederasi-konfederasi nasional, dan hak konfederasi nasional untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat pekerja internasional.
 - c. Hak serikat pekerja untuk bertindak secara bebas, tidak dapat dikenai pembatasan apapun selain pembatasan-pembatasan yang ditetapkan hukum dan yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum atau untuk perlindungan hak dan kebebasan orang lain.
 - d. Hak untuk melakukan pemogokan asalkan pelaksanaannya sesuai dengan hukum Negara yang bersangkutan.
2. Pasal ini tidak menghalangi dikenakan pembatasan yang sah atas pelaksanaan hak tersebut oleh anggota angkatan bersenjata, kepolisian atau pemerintahan Negara.

3. Tidak satupun ketentuan dari pasal ini memberikan kewenangan kepada Negara-Negara Pihak Konvensi Internasional Organisasi Buruh Internasional 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi untuk mengambil langkah legislatif apapun yang akan mengurangi atau menerapkan hukum sedemikian rupa sehingga akan mengurangi jaminan-jaminan yang telah diberikan Konvensi itu. Hak untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja berhubungan erat dengan hak atas kebebasan berserikat, yang diakui secara luas pada semua hukum internasional tentang hak asasi manusia. Bersama dengan hak untuk melakukan pemogokan, hak ini bersifat dasar apabila hak para pekerja dan warga negara lain berdasarkan Kovenan ini akan diterapkan.⁴

Tiga ketentuan internasional itu menjadi dasar amandemen Pasal 28 E ayat (3) UUD 1945, yaitu setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.⁵

Pasal 2 Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi menetapkan hak fundamental pekerja dan pengusaha untuk membentuk organisasi dalam rangka pekerjaan dengan menyatakan Pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan (*distinction*) apapun, mempunyai hak untuk membentuk dan hanya tunduk pada ketentuan-ketentuan dari organisasi yang bersangkutan, untuk ikut organisasi pilihan mereka sendiri tanpa ijin (*authorisation*) lebih dulu. Ini merupakan hak umum,

⁴ Sandra, *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*, TURC, Jakarta, 2007, hlm. 4-6

⁵ *Ibid*, hlm. 6

dan itu berarti bahwa ada jaminan kebebasan berserikat tanpa perbedaan atau diskriminasi dalam hal pekerjaan, jenis kelamin, warna kulit, ras, kepercayaan, kebangsaan, atau pendapat politik.⁶

Konvensi ILO No 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No 98 Tahun 1949 tentang berlakunya Hak Dasar Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama yang telah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia memuat isi sebagai berikut:

1. Menjamin kebebasan buruh untuk masuk Serikat Buruh;
2. Melindungi buruh terhadap campur tangan (*intervention*) pengusaha dalam mendirikan, cara bekerja serta cara mengurus organisasi buruh;
3. Menjamin penghargaan berorganisasi;
4. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.⁷

Dengan adanya peraturan mengenai kebebasan berserikat seperti dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948, Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 dapat memberikan jaminan kebebasan berserikat kepada pekerja untuk memperjuangkan hak-hak normatif buruh karena secara hubungan produksi pekerja/buruh merupakan pihak yang

⁶ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, In-TRANS Publishing, Malang, 2008, hlm. 21.

⁷ Op.cit Sandra, hlm. 14-15

kedudukannya lemah karena pekerja/buruh tidak memiliki alat produksi sehingga kepentingannya harus selalu dilindungi.⁸

Hak atas kebebasan berserikat sebagai hak dasar bagi pekerja untuk berorganisasi diwujudkan dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja.⁹ Dalam hubungan industrial yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila, pekerja berhak untuk mendirikan Serikat Pekerja dengan bebas, mandiri, dan demokratis. Serikat Pekerja merupakan aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya dalam memperjuangkan berbagai kepentingan pekerja yang sering berada pada posisi yang lemah. Namun, pembentukan organisasi pekerja atau serikat pekerja tidak selalu mudah, karena masih dianggap sebagai ancaman terhadap kepentingan pihak lain (pengusaha). Oleh karena itu, jaminan kebebasan berserikat bagi pekerja akan memberikan sumbangan yang sangat besar atas terlaksananya hak-hak pekerja.¹⁰

Perjuangan kaum buruh Indonesia tengah memasuki babak baru. Setelah sekian lama, gerakan buruh Indonesia akhirnya memahami bahwa perjuangan untuk mencapai kesejahteraan harus dilancarkan di dua medan pertempuran yang berbeda namun saling menunjang dan saling melengkapi. Yang pertama adalah di bidang kepastian adanya sistem perundang-undangan

⁸ *Ibid*, Hlm. 15

⁹ HP Rajagukguk, "*Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja : Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*", *Disertasi*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 29

¹⁰ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 4

yang membela buruh. Sementara yang kedua adalah membangun perangkat untuk memastikan dan mengawal pelaksanaan UU tersebut di lapangan.¹¹

Namun kenyataannya di Negara Indonesia umumnya dan di Yogyakarta khususnya ada penyimpangan terhadap hak-hak buruh dan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap kaum buruh. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah dari penyimpangan yang terjadi ternyata Serikat Buruh yang ada di Yogyakarta masih kecil perannya dalam melindungi para buruh. Banyak kasus yang sudah terjadi, di antaranya yang pernah mencuat di Kota Yogyakarta adalah kasus PHK massal di PT Ramai Putera Sejahtera, Saphir Square, Indomaret, Mirota Kampus, dan Bayonet.¹²

Di PT. Ramai Putra Sejahtera Yogyakarta terjadi PHK massal terhadap 116 Orang Pekerja/buruh nya dikarenakan Pekerja/buruhnya membangun dan membentuk Serikat Pekerja/buruh. Dan tidak hanya di PT. Ramai Putra Sejahtera saja masih banyak tempat yang terjadi hal yang sama. Banyak hal yang dilakukan para pengusaha agar Serikat Pekerja/buruh Independent yang di bentuk pekerja di perusahaannya tidak ada lagi. Berbagai macam hal dilakukan seperti intimidasi langsung anggota Serikat Buruh Ramai Independent (SBRI) dipanggil untuk menghadap Direktur utama secara satu persatu dan memberikan pilihan bertahan di SBRI dengan ancaman PHK atau

¹¹ *Ibid*, hlm. 12

¹² www.google.com, *Kasus-Kasus Serikat Buruh di Yogyakarta*, diakses pada tanggal 13 Agustus 2010 jam 21.30 wib. Lihat juga di berbagai harian Kompas Januari 2008, Kedaulatan Rakyat Januari 2008 dan Jawa Pos Mei 2009.

Pindah ke SP-NIBA agar bisa tetap bekerja di PT. Ramai Putra Sejahtera Yogyakarta, Intimidasi tidak langsung seperti Mutasi, Rotasi, dan Demosi. Tekoran- tekoran yang dibebankan kepada Pekerja/buruh sepenuhnya yang tidak jelas barangnya hilang ataupun tidak karena kehilangan barang tersebut bukan waktu dijaga oleh Pekerjanya melainkan saat Perusahaan sudah tutup dan tidak ada orang lain di dalam Perusahaan terkecuali Keluarga Direktur Utama PT. Ramai Putra Sejahtera Yogyakarta.¹³

Di Saphir Square sendiri kurang lebih 13 satpam atau petugas keamanan di-PHK secara tidak hormat dengan alasan yang tidak jelas dan mengenai gaji yang tidak sesuai dengan UMR. Dalam hal ini ternyata serikat buruh di perusahaan tersebut tidak berperan banyak dalam membantu permasalahan para buruh di Saphir Square. Kemudian di Ambarukmo Plaza, pihak PT Carrefour melakukan gugatan dan pemecatan terhadap karyawannya yang alasan pemecatan tersebut sebenarnya tidaklah beralasan. Untuk Indomaret dan SPBU Gedong Tengen sendiri juga hampir sama dengan perusahaan yang lain yaitu mengenai PHK yang tidak jelas alasannya dan terkadang para karyawan/karyawati yang dikenakan potongan yang tidak jelas alasan pemotongan dari gaji tersebut.¹⁴

Peran Serikat Pekerja/buruh di dalam Perusahaan masing-masing serikat pekerja/buruh tersebut telah melakukan perundingan terhadap pihak perusahaan dan Disnakertrans Yogyakarta tapi tidak mendapatkan titik temu

¹³ *Ibid*

¹⁴ www.detik.com, *Kasus Serikat Buruh di Kota Yogyakarta*, diakses pada tanggal 5 September 2010 jam 08.30 wib.

karena semua perselisihan yang dicatatkan di Disnakertrans Yogyakarta dianggap sudah mengalami disharmonis di dalam perusahaan dan pekerja/buruh selalu dihadapkan dengan PHK dan pesangon.¹⁵

Lebih menggelikan lagi ternyata di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 juga terdapat pasal yang saling bertentangan, yang tidak sesuai dengan kaidah dan tujuannya yang seharusnya menjadi acuan untuk melindungi serikat buruh. Hal ini bias dilihat ada beberapa pasal yang bertentangan. Di pasal 5, 6 dan 7 UU Nomor 21 Tahun 2000 dijelaskan mengenai pembentukan serikat buruh. Namun di pasal 43 dijelaskan mengenai sanksi dan sanksi itu diberikan kepada serikat buruh. Seharusnya sanksi tersebut diberikan kepada pelaku kriminalisasi terhadap serikat buruh dan buruh, bukannya dibebankan kepada buruh.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut penulis menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan Serikat Buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi peranan Serikat Buruh dalam perlindungan kepada anggotanya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

¹⁵ Hasil wawancara dengan Boim, selaku anggota LBH Yogyakarta, pada tanggal 14 Januari 2011 jam 19.00 WIB

1. Untuk mengetahui peranan Serikat Buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peranan Serikat Buruh dalam perlindungan kepada anggotanya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengusaha

sebagai bahan acuan perusahaan, dalam pengembangan perusahaan untuk mendapatkan laba yang besar untuk Perusahaan.

b. Bagi Buruh dan Serikat Buruh

menyadarkan peranan buruh dalam perkembangan perusahaan, bahwa dalam suatu perusahaan yang berkembang terdapat peranan besar dari pekerjanya karena tanpa pekerja/buruh produksi tidak akan berjalan dan perusahaan tidak akan mendapatkan laba.

c. Bagi Pemerintah

memberikan masukan mengenai kondisi ketenagakerjaan yang terjadi sehingga dapat dijadikan masukan dan bahan dalam pembentukan aturan-aturan mengenai ketenagakerjaan.

2. Manfaat Teoritis

untuk memperkaya kasanah ilmu hukum, yaitu hukum perburuhan, khususnya mengenai kedudukan dan peranan serikat buruh dalam perlindungan kepada buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

E. Tinjauan Pustaka

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh Pasal 1 angka 6 mendefinisikan Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan pengertian Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2 adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹⁶

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 17 yang dimaksud dengan Serikat Pekerja/buruh adalah “organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk 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 buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya”.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh menjelaskan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk buruh di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan

¹⁶ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang *Serikat Buruh* Pasal 1 angka 6. Lihat juga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* Pasal 1 Angka 2

demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan buruh dan anggota serikat buruh, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya. Istilah .pekerja/buruh. mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah.

Untuk definisi dari para ahli tidak banyak ditemukan definisi Serikat Buruh. Salah satunya yaitu pendapat Semaoen dimana Serikat Buruh berasal dari kata *Vakbond* atau *Vak Vereeniging* yaitu suatu perkumpulan dalam bidang pekerjaan yang disebabkan karena kesamaan pekerjaan.¹⁷

Hubungan industrial secara umum yaitu hubungan yang tidak hanya terbatas pada pengertian industri dalam arti sempit, tetapi meliputi semua badan usaha yang di dalamnya terjadi hubungan kerja, yang memiliki rantai siklus produksi didalam suatu pekerjaan hingga pemasaran yang dilakukan oleh suatu perusahaan.¹⁸

Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.¹⁹ Pengertian itu memuat semua aspek hubungan kerja yang terdiri dari:

1. para pelaku yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah;

¹⁷ Semaoen, *Penuntun Kaum Buruh*, Penerbit Jendela, Yogyakarta, Tanpa Tahun, hlm. 30

¹⁸ *Ibid.*, hlm.164

¹⁹ Zaenal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, hlm. 32

2. kerjasama yaitu pihak manajemen-karyawan;
3. perundingan bersama yaitu perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama. Peraturan perusahaan
4. kesejahteraan, yaitu upah, jaminan social, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, pelatihan kerja;
5. perselisihan industrial, yaitu arbitrase, mediasi, mogok kerja, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja.²⁰

Hubungan industrial di Indonesia dikenal dengan nama hubungan industrial Pancasila yaitu suatu hubungan industrial yang mendasarkan pada nilai-nilai kelima sila dari Pancasila. Sejak masa reformasi istilah itu tampaknya kurang dipakai di masyarakat, mengingat Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) yang menjadi salah satu pilar dari HIP telah dicabut. Dengan dicabutnya salah satu pilar HIP, maka HIP kemudian disebut sebagai hubungan industrial saja tanpa disertai Pancasila.²¹

Fungsi serikat buruh dituangkan dalam UU No. 21 Tahun 2000 Pasal 28 E. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Pasal 4, menerangkan bahwa:

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

²⁰ *Ibid*, hlm. 35

²¹ Philipus M Hadjon, 1994, "Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila," Makalah Disampaikan Pada Symposium Tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalis XL/ Lungsrum VIII, Universitas Airlangga 3 November 1994. hlm. 10-11

dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

2. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Subyek hukum dalam hubungan industrial pada dasarnya yang terpenting adalah buruh dan pengusaha. Mengingat hubungan industrial itu terjadi di dalam masyarakat, maka subyek hukum hubungan industrial mendapat perluasan meliputi juga masyarakat dan pemerintah. Serikat pekerja

atau buruh adalah wakil buruh dalam perusahaan. Sebagai wakil buruh yang sah maka ia mempunyai kedudukan sebagai subyek hukum dalam hubungan industrial yang mandiri. Pemerintah mempunyai andil pula sebagai subyek hukum dalam hubungan industrial dalam arti perwujudannya dalam tiga fungsi pokok pemerintah yaitu mengatur, membina dan mengawasi. Masyarakat menjadi subyek hukum hubungan industrial sebagai akibat perluasan karena bagaimanapun juga hubungan industrial itu akan berdampak bagi masyarakat sekitar lokasi hubungan industrial itu berlangsung atau masyarakat dalam arti skala nasional. Dampak itu dapat positif atau negatif. Mempunyai dampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan industrial itu gagal mencapai tujuannya.²²

Mekanisme penyelesaian hubungan industrial itu sendiri ada dua jalur penyelesaian:²³

- a. Diluar Pengadilan yaitu penyelesaian sengketa perburuhan dengan cara :
 - 1) Bipartit
 - 2) Mediasi
 - 3) Konsiliasi

²² Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.1987, Hlm. 45

²³ Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, *Sekedar Bekerja: Analisis UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perspektif Serikat Buruh..* TURC.Jakarta.2004, hlm.13-14

4) Arbitrase

b. Jalur penyelesaian melalui Pengadilan dalam hal ini PHI

F. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Peranan Serikat Buruh untuk Melindungi Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Yogyakarta

2. Jenis Penelitian

Dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif.

3. Subjek Penelitian

- a. Anggota Serikat Buruh di Ramai Mall, SPBU Gedung Tengen, PT. Indomaret, Saphir Square, Ambarukmo Plaza di Kota Yogyakarta
- b. Pimpinan Serikat Buruh Ramai Mall, SPBU Gedung Tengen, PT. Indomaret, Saphir Square, Ambarukmo Plaza di Kota Yogyakarta
- c. Pengelola ataupun Pengusaha dari PT Ramai Putera Sejahtera, SPBU Gedung Tengen, PT. Indomaret, Saphir Square, dan Ambarukmo Plaza.
- d. Kanit Reskrim POLDA DIY
- e. Kepala DISNAKERTRANS Yogyakarta

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-random* sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap populasi untuk dipilih sebagai sampel. Hal ini dikarenakan sampel tersebut merupakan kasus-kasus yang terjadi di kota Yogyakarta secara spesifik yang

merupakan kasus besar dan dimuat di beberapa media cetak dan media televisi khususnya di kota Yogyakarta. Sampel tersebut adalah di :

1. PT Ramai Putera Sejahtera
2. Saphir Square
3. Indomaret
4. PT Carrefour (Ambarukmo Plaza)
5. SPBU Gedong Tengen

4. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Yogyakarta.

5. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data-data yang diperoleh penulis dari hasil wawancara dengan subyek penelitian.
- b. Data Sekunder, data-data yang diperoleh dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, seminar-seminar, jurnal-jurnal hukum, majalah-majalah, koran-koran, dan karya tulis ilmiah.

6. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara dengan subyek penelitian.
- b. Studi Literatur

Penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisa peraturan Perundang-undangan.

- c. Studi Dokumen

Penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dokumen seperti karya ilmiah para sarjana, majalah, surat kabar, internet, rapat Serikat buruh, maupun lainnya yang berkaitan dengan materi tesis.

7. Analisis Data

Dalam menganalisis data, digunakan deskriptif kualitatif yaitu menelaah bahan-bahan hukum baik yang berasal dari peraturan perundang-undangan, dan buku-buku yang berhubungan dengan tesis ini dan memaparkannya dengan kata-kata.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG SERIKAT BURUH DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Sejarah Gerakan Serikat Buruh

Kelahiran dan perkembangan organisasi buruh di Indonesia ada sejak zaman penjajahan Belanda, yang ditandai oleh kesadaran politik untuk melawan penjajah. Pembentukan serikat buruh lebih cenderung berlatar belakang politik karena ia tumbuh dan berkembang sebagai bagian tak terpisahkan dari gerakan politik untuk merebut kemerdekaan.²⁴

Penggunaan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja sudah ada sejak akhir abad ke XIX. Pada waktu itu N.I.O.G 1897 Perserikatan guru-guru bangsa belanda dari kalangan Pegawai pemerintah golongan Pimpinan. Organisasi ini memperjuangkan kepentingan pegawai negeri berbangsa Belanda yang bertugas di Hindia Belanda. akan tetapi karena organisasi ini didirikan oleh orang-orang belanda dan bersifat eksklusif maka di dalam sejarah perkembangannya pergerakan serikat pekerja di Indonesia belum diperhitungkan.

Setelah itu pada Tahun 1905 s/d 1912 berdiri Serikat Buruh SS Bond (*Staatspoorwegen Bond*) Serikat Buruh pertama di jawa dengan nama yang dibangun oleh Buruh-buruh kereta Api. Kepengurusan organisasi ini

²⁴ Djumadi, 2005, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 17

sepenuhnya dipegang oleh orang-orang Belanda. Karena sifatnya yang kompromis dengan pemerintah Hindia Belanda maka Serikat Buruh tersebut tidak bertahan lama pada Tahun 1912 Serikat Buruh tersebut berakhir.

Pada Tahun 1908 berdiri Serikat Buruh VSTP (*Vereeniging Van Spoor-En Tramweg Personeel In Nederlandsch Indie*) Serikat ini memiliki anggota yang lebih luas ketimbang SS Bond. Karena Selain serius dalam memperjuangkan kepentingan Semua lapisan buruh, keanggotaannya juga melibatkan semua buruh tanpa membedakan ras, jenis pekerjaan, dan pangkat dalam perusahaan.

Pada Tahun 1912 s/d 1920 Berdirinya banyak serikat buruh di Hindia Belanda. Pada tahun 1920 telah tercatat ada sekitar seratus serikat buruh dengan 100.000 anggota.

Pengaturan Hak atas kebebasan berserikat pada masa kolonial Belanda dimuat dalam ketentuan “*verenigings en vergaderingsverordening*” Stb. 1919 Nomor 27 jo. 561, yaitu peraturan tentang pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat dan berpendapat sebagaimana yang diatur dalam pasal 165 *Indische Staatsregering* (UUD Hindia Belanda). Peraturan ini dianggap sebagai ketentuan yang memberikan perlindungan dengan sungguh-sungguh terhadap penggunaan Hak atas kebebasan berserikat, sebab menurut ketentuan ini untuk mendirikan perkumpulan termasuk serikat pekerja tidak memerlukan ijin terlebih dahulu dari penguasa. Ketentuan pasal 1 mengatakan untuk mendirikan perkumpulan tidak dimintakan, disyaratkan ijin dari pemerintah. Pembuktian tentang ada tidaknya serikat pekerja, dalam praktek biasanya

diharuskan untuk mencantumkan di dalam anggaran dasarnya ketentuan-ketentuan seperti maksud dan tujuan serta usaha-usaha yang dilakukan.²⁵

Oleh karena itu, tumbuh kembangnya serikat-serikat pekerja/buruh di zaman penjajahan tidak dapat dilepaskan dari tumbuh dan berkembangnya Gerakan Kebangsaan. Seiring dengan lahirnya Boedi Oetomo pada tanggal 20 Mei 1908, Walaupun ada berbagai upaya agar serikat buruh menjauhkan diri dari gerakan-gerakan politik, dan bersatu untuk memperjuangkan nasib anggotanya, dengan tujuan didirikannya serikat buruh adalah untuk memperjuangkan perbaikan tingkat kesejahteraan hidup para anggotanya yang sifatnya sosial-ekonomi, dalam kenyataannya saat itu hampir semua pergerakan berhubungan dengan politik. Dengan demikian, upaya tersebut mendapat berbagai kesulitan, dan akhirnya menjadi suatu kenyataan bahwa gerakan serikat buruh pada saat penjajahan Belanda tidak mungkin dipisahkan dengan gerakan yang bersifat politik.²⁶

Namun, di Indonesia dalam sejarahnya tercatat justru organisasi-organisasi pengusaha yang pertama-tama berdiri. Hal ini antara lain disebabkan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, misalnya perusahaan-perusahaan perkebunan merupakan perusahaan milik bangsa asing. Produksi perusahaan-perusahaan tersebut pada umumnya menggunakan jasa tenaga Bumi Putera yang sebagian besar masih belum mengerti perlunya

²⁵ Imam Soepomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 12

²⁶ Djumadi, *Op.cit.*, hlm.18

suatu organisasi sebagai pemersatu dalam menghadapi dominasi pihak majikan.²⁷

Setelah dikembalikannya kedaulatan Indonesia, sedikit demi sedikit kondisi kehidupan bernegara di Indonesia semakin membaik, demikian pula kondisi buruh beserta organisasi-organisasinya. Kedudukan organisasi buruh lebih mantap lagi setelah Indonesia pada tahun 1950 resmi menjadi anggota Organisasi Perburuhan Internasional/International Labour Organization.

Bersamaan dengan itu, serikat-serikat buruh tumbuh dengan subur. Hal ini dimungkinkan dengan adanya ketentuan dari Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh. Di dalam peraturan tersebut ditentukan bahwa untuk mendirikan organisasi buruh, persyaratannya sangat ringan, misalnya hanya dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, susunan pengurus, dan daftar nama-nama anggota tanpa disebutkan syarat jumlah minimal yang harus mereka penuhi sehingga waktu itu bermunculan banyak serikat buruh yang jumlahnya sekitar 150 serikat buruh.²⁸

Pasca kejatuhan Presiden Sukarno 1966, Kebebasan Berserikat bagi buruh mulai dikebiri. Rezim Orde baru melarang berdirinya Serikat-serikat Buruh di Indonesia dan melebur Serikat-serikat buruh yang ada dalam satu wadah yang dikontrol langsung oleh pemerintah orde Baru. Hal ini bisa kita lihat ketika Di Jakarta pada tanggal 20 Februari 1973, dibentuk suatu wadah

²⁷ *Ibid.*, hlm. 21-22

²⁸ *Ibid.*, hlm. 25

kaum buruh yang bernama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Di dalam federasi tersebut dua puluh satu federasi buruh yang melebur menjadi satu ke dalam FBSI. Berdasarkan Surat Keputusan Nomor 286a/DD.II/DPHK/74 tanggal 11 Maret 1973, pemerintah mengukuhkan dan mengakui bahwa FBSI merupakan satu-satunya vaksentral buruh di seluruh Indonesia, yang merupakan hasil peleburan dari vaksentral-vaksentral lama.²⁹

Di dalam perkembangannya, eksistensi organisasi buruh telah terjadi, di mana bentuk federasi dari FBSI berubah menjadi unitaris, SPSI. Di samping penggantian kata “buruh” menjadi “pekerja”, juga terjadi berbagai macam perubahan dengan diselenggarakannya Kongres II FBSI tahun 1985 di Jakarta. Kongres tersebut telah menghasilkan perubahan yang mendasar di organisasi buruh tersebut, atas hasil kongres tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. SPSI merupakan kelanjutan dari FBSI yang didirikan pada tanggal 20 Februari 1973
2. SPSI adalah serikat yang menghimpun pekerja Indonesia yang bekerja di berbagai sector lapangan pekerjaan di perusahaan swasta.
3. SPSI adalah organisasi fungsional profesi para pekerja yang berasaskan Pancasila, tujuannya adalah mempersatukan.

Namun, struktur organisasi yang bersifat unitaris, selain hanya mengebiri hak-hak pekerja untuk berserikat dan mengeluarkan pendapat, juga bertentangan dengan landasan konstitusional bangsa Indonesia dan juga

²⁹ *Ibid.*, hlm. 34

bertentangan dengan konvensi-konvensi dari ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia, yang secara yuridis formal mengikat kita untuk menghormati dan melaksanakannya, sehingga sistem unitaris berubah menjadi sistem federasi. Selain itu rezim orde baru tidak mengizinkan berdirinya serikat buruh di Indonesia selain Serikat Buruh dibawah naungan SPSI. Serikat Buruh yang tidak di bawah naungan SPSI akan di sebut Serikat Buruh Ilegal dan anggotanya akan disebut Komunis hingga akan dikenakan UU Subversive.

Korporalisme-eksklusional merupakan sistem yang dipakai oleh Orde Baru dalam upaya penataan kembali organisasi perburuhan dalam hubungannya dengan restrukturisasi politik di Indonesia. Menurut Alfrete Stepan, korporalisme-eksklusional bercirikan upaya kelompok elit dalam masyarakat untuk meredam dan mengubah bentuk "kelas-kelas pekerja yang menonjol" melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan bersifat koersi. Disini elit negara lebih berkepentingan untuk mengontrol dan mendemobilisasi gerakan buruh sebagai suatu gerakan social.³⁰

Rezim Orde Baru merupakan koalisi politik yang terdiri dari tentara, lapisan teratas birokrasi, serta elemen-elemen borjuasi kota maupun pedesaan, dengan tentara sebagai elemen yang paling dominan." Salah satu tugas yang diemban Orde Baru pada masa awal berkuasa adalah menghidupkan kembali perekonomian yang stagnan dimasa akhir Orde Lama, maka tidak mengherankan banyak yang beranggapan bahwa kebijaksanaan perburuhan Orde Baru terutama dibentuk oleh tujuan-tujuan ekonominya. Salah satu

³⁰ R. Hadi, 1996. *Buruh dalam Penataan Politik Awal Orde Baru*, Prisma, hlm. 3

sasaran politik koalisi awal yang membentuk Orde Baru adalah untuk mengekang kemungkinan gerakan-gerakan dalam masyarakat yang berorientasi radikal.³¹

Buruh termasuk kedalam kelompok yang mendapat perhatian agak khusus, karena gerakan buruh cenderung berideologi sosialis maka Orde Baru mengembangkan sebuah gerakan buruh yang terkendali dan berideologi moderat. Hal ini untuk mendukung program pemerintah yang saat itu hendak menarik masuk investor asing.

Dalam waktu bersamaan pemerintah juga terus menerus menghegemoni buruh dengan menebar propaganda semata-mata demi penciptaan kenyamanan berusaha dan perluasan kesempatan kerja dengan "*black propaganda*" seperti pemogokan adalah cara-cara PKI, penciptaan dalang atau aktor, aksi buruh yang tak pernah murni atau ditanggung pihak lain, istilah liar bagi tindakan buruh yang tidak memenuhi prosedur birokrasi yang justru melemahkan kekuatan buruh, dsb.¹²

Ideologi politik perburuhan Orde Baru yang mengatur hubungan buruh dengan majikan dan pemerintah dilanclaskan pada Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Pertama kali dilansir oleh Letnan Jenderal Ah Murtopo tahun 1974 dengan nama Hubungan Perburuhan Pancasila (IIPP).¹³ Ah Murtopo mengatakan, bahwa perbedaan antara majikan dan buruh harus lenyap. Doktrin ini melihat hubungan perburuhan mirip dengan hubungan didalam keluarga dengan negara berperan sebagai bapak yang bijaksana."

³¹ *Ibid. Hlm. 4*

Doktrin ini pada dasarnya menentang konflik, karena bertentangan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat. Oleh karenanya penyelesaian konflik perburuhan dengan cara mogok dan lock out adalah sesuatu yang harus ditiadakan tldalam kepentingan buruh dan majikan sehmgga harus berusaha ditiadakan dalam kerangka HIP. Dengan begitu jelas bahwa Hubungan Industrial Pancasila dalam kenyataannya merupakan hubungan industrial otoriter. Pemerintah juga berusaha melakukan pengaturan terhadap organisasi buruh yang merupakan dasar pengendalian politik perburuhan nasional.³²

Hal inii dapat dilihat pada campur tangan pemerintah dalam penunggalan organisasi buruh. Secara teknis penunggalan organisasi buruh dilakukan dengan memaksa seluruh serikat buruh untuk berfusi kedalam FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia). Ali Murtopo dengan OPSUS nya lagi-lagi berperan atas lahirnya FBSI, karena Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) - yang diresmikan oleh Presiden Soeharto - dilihat gagal sebagai fungsi kontrol pemerintah. MPBI pernah melaporkan pemerintah ke ILO atas tindakannya menarik seluruh pegawai negeri keluar dari MPBI. Maka tahun 1973, Ali Murtopo melenyapkan MPBI dan mengganti dengan FBSI. Organisasi terakhir ini kelihatan dirancang untuk menjadi organisasi yang jauh lebih kohesif daripada MPBI yang tidak bisa diandalkan sebagai suatu instrumen pemerintah.

Pertengahan 1980-an pengendalian terhadap organisasi buruh semakin diperketat dengan peleburan FBSI kedalam Serikat Pekerja Seluruh

³² *OpCit. Hlm. 10-16*

Indonesia (SPSI) dengan struktur yang unitaris. Ketika SPSI sudah tidak efektif lagi mengontrol buruh karena pemogokan buruh terus menerus meningkat sejak awal 1990-an hingga tahun-tahun berikutnya, maka struktur SPSI pun diubah kembali kedalam bentuk federasi, yaitu FSPSI pada tahun 1996.

Untuk menjinakkan serikat buruh, pemerintah membuat instrumen hukum yaitu Permenaker No. 03 tahun 1993 tentang Pendaftaran Serikat Pekerja. Permenaker ini menutup peluang buruh untuk membentuk serikat buruh independen. Pembentukan serikat buruh hams mendapatkan persetujuan Menteri Tenaga Kerja. Dibawah peraturan ini hanya SPSI yang diakui oleh pemerintah. Serikat buruh yang tidak terikat dengan peraturan ini dan diluar kontrol pemerintah di cap "serikat buruh liar" dan diikuti tindakan represif yang bertujuan untuk menghalang - halangi kegiatannya.

Selain itu sistem politik pengupahan nasional pada zaman Orde Baru tidak menempatkan secara layak peran buruh. Peran serikat buruh dalam penentuan upah sangat kecil bahkan tidak ada sama sekali. Upah Minimum Regional (UMR) sebagai batas minimal upah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada buruh (baik laki-laki maupun wanita) ditentukan berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Standar KFM yang dirumuskan sangat bias jender, karena merupakan penghitungan kebutuhan buruh laki-laki, padahal kebutuhan buruh wanita lebih besar dibanding pria. Dan juga standar pembagian KFM berdasarkan pekerja lajang, pekerja beristri dan beranak. Yang beristri adalah pria. Perbedaan itu sangat merugikan

buruh perempuan, yang selamanya akan dikategorikan sebagai buruh lajang terlepas ia berkeluarga atau memiliki pengalaman kerja.

Jadi sangat jelas bahwa pada pemerintahan Orde Baru telah terjadi proses dehumanisasi dan demobilisasi dan melalui kebijakan-kebijakannya membawa implikasi terhadap pergerakan serikat buruh, terjadi pergeseran terhadap gerakan serikat buruh. Serikat buruh yang seharusnya bersifat *political union*, yang tidak hanya membicarakan sebatas KKB saja, namun harus turut mempengaruhi kebijakan-kebijakan negara, pada pemerintahan Orde Baru, serikat buruh menampilkan sifat dan wujud *trade union* yang maksimal berbicara KKB (Kesepakatan Kerja Bersama).

Seiring dengan euforia akibat tumbanganya rezim yang otoriter, yang membawa negara kita pada transisi demokrasi, dimana kebebasan berserikat dan berpendapat lebih leluasa untuk dilakukan, maka momen tersebut dimanfaatkan oleh kaum buruh. Serikat-serikat buruh bermunculan laksana cendawan yang tumbuh subur di musim hujan, dari serikat pekerja tingkat perusahaan sampai tingkat federasi dan konfederasi.³³

Disatu sisi hal ini membawa keuntungan bagi para anggotanya (buruh) karena amanat yang diemban oleh serikat buruh salah satunya adalah melakukan pendampingan/membantu bagi para anggotanya apabila terlibat dalam perselisihan hubungan industrial. Namun disisi lain hal ini dapat berdampak negatif bagi buruh, karena tidak jarang para pengurus serikat buruh hanya mengumpulkan iuran anggota tanpa melakukan apa-apa ketika

³³ Pokok - Pokok Pikiran YLBHI, 1998. *Reformasi Politik Perburuhan Nasional*, YLBH1. hlm. 6

anggotanya ada yang terkena masalah dalam hubungan industrial. Belum lagi momentum kebebasan berserikat ini juga dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan membentuk serikat buruh yang tentu saja bukan untuk kepentingan buruh itu sendiri namun justru untuk menekan buruhnya.

Pasca kejatuhan Rezim Orde Baru dan memasuki Orde Reformasi kebebasan berserikat bagi buruh mulai sedikit dibuka. Ini di buktikan dengan di terbitkannya UU no.21 tahun 2000 tentang Serikat buruh. Serikat buruh adalah basis organisasi kaum buruh dalam kerangka hubungan buruh dengan pemodal/pengusaha. Buruh mengorganisir dirinya untuk memperkuat posisinya dalam perjuangan untuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang lebih baik untuk mempertahankan hak-hak dan kepentingan-kepentingan ekonominya kaum buruh. Serikat Buruh menyatukan kaum buruh dan memperkuat kesadarannya.³⁴

B. Pengertian Serikat Buruh

Serikat Buruh merupakan satu organisasi yang senantiasa mewakili kaum buruh, Artinya serikat ini ditujukan untuk memperjuangkan kebutuhan-kebutuhan kaum buruh sepanjang waktu. Serikat buruh mewakili dan melindungi kaum buruh tanpa diskriminasi/yang tidak membedakan berdasarkan pada suku bangsa, keturunan, kedudukan, jenis kelamin dan agama. Siapapun di serikat buruh, baik anggota biasa dan ataupun

³⁴ Pokok-Pokok Pikiran YLBHI,1998. Reformasi Politik Perburuhan Nasional, 1T.BH7. hlm. 8-9
Teten Masduki, Menunggu Rejormasi Lewat Kemauan Politik, Prisma, 1996, hal.16 Ibid, hal.19

pengurus/pimpinan mempunyai tanggung jawab kerja untuk kemajuan serikat.³⁵

Sementara pengertian serikat pekerja/serikat buruh secara normatif menurut pengertian dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SB/SB) 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, melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Dasar Pembentukan Serikat Buruh

Para ahli hubungan industrial berpendapat bahwa sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu Negara adalah system yang sesuai dengan nilai-nilai sosial budaya Negara yang bersangkutan. Atas dasar pendapat tersebut, sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial yang berlandaskan pada nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia.³⁶

Konsep hubungan industrial yang berlandaskan nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia dikemas dalam suatu sistem hubungan industrial pancasila, yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang

³⁵ Semaoen, *Penuntun Kaum Buruh*, Penerbit Jendela, Yogyakarta, Tanpa Tahun, hlm. 33-34

³⁶ Bahder Johan Nasution, *Op.cit.*, hlm. 165

didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.³⁷

Penjabaran dari kelima sila Pancasila dalam konteks hubungan industrial adalah sebagai berikut:³⁸

- a. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia;
- b. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
- c. Suatu hubungan perburuhan yang didalam dirinya mengandung asas yang mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, faham, aliran, agama, suku maupun kelamin.
- d. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan kearah persetujuan antara buruh dan pengusaha;
- e. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya

³⁷ Sendjun. H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.125

³⁸ Zaenal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, hlm. 67-69.

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 pelakunya. Merata dalam arti secara Nasional meliputi seluruh daerah secara vertikal meliputi seluruh daerah kelompok.

Dalam sistem produksi, pada dasarnya kelompok pengusaha dan kelompok pekerja saling membutuhkan, pekerja hanya dapat bekerja apabila pengusaha membuka tempat kerja baginya dan pengusaha hanya beruntung jika ada pekerja yang bekerja menjalankan perusahaannya. Namun, saling ketergantungan itu tidak seimbang. Pekerja tidak dapat hidup kalau ia tidak bekerja dan ia tidak dapat bekerja kecuali apabila diberi pekerjaan oleh pengusaha, sedangkan pengusaha atau pemilik modal tidak mempunyai pendapatan kalau perusahaannya tidak berjalan, tetapi ia masih bisa bertahan hidup dengan modal yang dimilikinya. Dengan demikian, kelompok pengusaha merupakan kelas (golongan) yang kuat, kelas yang superior dan kelompok pekerja merupakan kelas yang lemah, kelas yang inferior. Kedudukan yang tidak seimbang tersebut menjadikan hubungan antara kelas yang kuat dan kelas yang lemah menjadi hubungan kekuasaan, yang satu berkuasa atas yang lain. Kekuasaan itu yang pada hakikatnya berdasarkan kemampuan pengusaha untuk meniadakan kesempatan buruh untuk bekerja dan memperoleh nafkah dipakai untuk menindas keinginan kaum buruh untuk

menguasai pekerjaan mereka sendiri, untuk tidak dihisap, agar kaum buruh bekerja seluruhnya demi mereka.³⁹

Posisi Buruh yang lemah dalam suatu hubungan industrial mengakibatkan para pekerja/buruh tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa menyatukan dirinya dalam suatu wadah atau perkumpulan yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuannya. Untuk memperkuat kedudukan para pekerja/buruh guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila, maka perlu dibentuk sebuah wadah atau organisasi yang dapat membantu para pekerja memperjuangkan hak-hak dan tujuannya yaitu berupa serikat pekerja. Selain itu serikat pekerja terbentuk sebagai implementasi dari hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh yang merupakan salah satu dari hak-hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum. Sumber dari hak kebebasan berserikat adalah kebebasan. Secara filosofis hakekat kebebasan terletak dalam kemampuan manusia menentukan nasibnya sendiri. Kebebasan itu bersifat eksistensial karena merupakan sesuatu yang menyatu dengan manusia, artinya termasuk eksistensinya sebagai manusia. Kebebasan adalah suatu kemampuan untuk menerima atau menolak kemungkinan-kemungkinan dan nilai-nilai yang ditawarkan pada manusia oleh kehidupan⁴⁰.

³⁹ Franz Magnis Suseno, 2001, *Pemikiran Karl Marx dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionism*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm.114

⁴⁰ Bahder Johan Nasution, *Op.cit.*, hlm.101

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja telah diakui oleh masyarakat Internasional. Hal itu ternyata dengan diaturnya hak tersebut dalam Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, yang juga telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956.

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia dijamin secara Konstitusional dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 E ayat 3 yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.⁴¹ Dengan demikian tidak ada alasan bagi pemerintah maupun *stake holder* yang lain di Indonesia untuk tidak memberi kebebasan bagi pekerja/buruh untuk menggunakan hak kebebasan berserikat dengan kata lain tidak ada alasan untuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja di Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

Para ahli Hubungan Industrial berpendapat bahwa sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu Negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai-nilai sosial budaya Negara yang bersangkutan. Atas dasar pendapat tersebut, sistem Hubungan Industrial yang diyakini paling tepat

⁴¹ Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 E Ayat 3

dengan kondisi Indonesia adalah Hubungan Industrial yang berlandaskan pada nilai-nilai Sosial Budaya Bangsa Indonesia⁴².

Konsep Hubungan Industrial yang berlandaskan nilai-nilai sosial budaya Bangsa Indonesia dikemas dalam suatu sistem hubungan industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian Bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.⁴³ Penjabaran dari nilai-nilai kelima sila Pancasila dalam konteks Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

1. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas asas Ketuhanan Yang maha esa dan sesama manusia;
2. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
3. Suatu hubungan perburuhan yang didalam dirinya mengandung asas yang mendorong kearah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, faham, aliran, agama, suku maupun kelamin;

⁴² *Ibid.*, hlm.165

⁴³ Sendjun. H. Manulang, *Op.cit.*, hlm. 145

4. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan kearah persetujuan antara buruh dan pengusaha;
5. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong kearah tercapainya keadilan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya Bangsa khususnya didalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti bagian yang memadai sesuai denga fungsi dan prestasi para pelakunya. Merata dalam arti secara Nasional meliputi seluruh daerah secara vertical meliputi seluruh daerah kelompok masyarakat.⁴⁴

Dalam sistem produksi, pada dasarnya kelompok pengusaha dan kelompok pekerja/buruh saling membutuhkan, pekerja/buruh hanya dapat bekerja apabila pengusaha membuka tempat kerja baginya dan pengusaha hanya beruntung jika ada pekerja/buruh yang bekerja menjalankan Perusahaannya. Namun saling ketergantungan itu tidak seimbang. Pekerja/Buruh tidak dapat hidup kalau ia tidak bekerja dan ia tidak dapat bekerja kecuali apabila diberi pekerjaan oleh pengusaha, sedangkan pengusaha atau pemilik modal tidak mempunyai pendapatan kalau perusahaannya tidak berjalan, tetapi ia masih bisa bertahan hidup dengan modal yang dimilikinya. Dengan demikian, kelompok pekerja merupakan kelas yang lemah, kelas yang inferior.

⁴⁴ Asikin, *et.all.*, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 194

Kedudukan yang tidak seimbang tersebut menjadikan hubungan antara kelas yang kuat dan kelas yang lemah menjadi hubungan kekuasaan : yang satu berkuasa atas yang lain. Kekuasaan itu yang pada hakikatnya berdasarkan kemampuan pengusaha untuk meniadakan kesempatan pekerja untuk bekerja dan memperoleh nafkah, dipakai untuk menindas keinginan kaum pekerja/buruh untuk menguasai pekerjaan mereka sendiri, untuk tidak dihisap, agar kaum pekerja/buruh bekerja seluruhnya demi mereka.⁴⁵

Posisi pekerja/buruh yang lemah dalam suatu hubungan industrial mengakibatkan para pekerja tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa menyatukan dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuannya. Untuk memperkuat kedudukan para pekerja/buruh guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila, maka perlu dibentuk wadah atau Organisasi yang dapat membantu para pekerja memperjuangkan hak-hak dan tujuannya yaitu berupa Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Selain alasan diatas, serikat pekerja/buruh terbentuk sebagai Implementasi dari hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh yang merupakan salah satu dari hak-hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum. Sumber dari hak kebebasan berserikat adalah kebebasan. Secara filosofis hakekat kebebasan terletak dalam kemampuan manusia menentukan nasibnya sendiri. Kebebasan itu bersifat eksistensial karena merupakan sesuatu yang

⁴⁵ Franz Magnis Suseno, *Op.cit.*, hlm. 114

menyatu dengan manusia, artinya termasuk eksistensinya sebagai manusia. Kebebasan adalah suatu kemampuan untuk menerima atau menolak kemungkinan-kemungkinan dan nilai-nilai yang ditawarkan pada manusia oleh kehidupan.⁴⁶

Menurut John Locke, semua Individu dikaruniai oleh alam hak yang interen atas kehidupan, kebebasan dan harta yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat dipindahkan atau dicabut oleh Negara. Hak-hak tersebut bersifat kodrati dalam arti :

1. Kodratlah yang menciptakan dan mengilhami akal budi dan pendapat manusia
2. Setiap orang dilahirkan dengan hak-hak tersebut
3. Hak-hak itu dimiliki manusia dalam keadaan alamiah (*state of nature*) dan kemudian dibawanya dalam hidup bermasyarakat.⁴⁷

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh telah diakui oleh masyarakat Internasional. Hal itu ternyata dengan diaturnya hak tersebut dalam konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, dan konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang hak berorganisasi dan berunding bersama, yang juga telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-

⁴⁶ Bahder Johan Nasution, *Op.cit.*, hlm. 101

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 104

Undang Nomor 18 Tahun 1956. Dilihat dari sudut penghormatan terhadap hak asasi manusia, maksud dari konvensi tersebut adalah:

1. Menjamin kebebasan pekerja/buruh untuk menjadi anggota atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
2. Melindungi pekerja/buruh dari campur tangan pengusaha dalam hal-hal yang berhubungan dengan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
3. Melindungi serikat pekerja/buruh dari campur tangan pengusaha dalam pendirian, cara kerja serta cara mengurus Organisasinya, khususnya mendirikan Organisasi di bawah pengaruh majikan atau yang disokong dengan uang atau cara lain oleh pengusaha.
4. Menjamin penghargaan berorganisasi
5. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan kerja dengan Kesepakatan Kerja Bersama(KKB/PKB).⁴⁸

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh di Indonesia dijamin secara Konstitusional dalam UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 28 E ayat (3) yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian tidak ada alasan bagi Pemerintah maupun stake holder yang lain di Indonesia untuk tidak member kebebasan bagi pekerja/buruh untuk menggunakan hak dan kebebasan berserikat dengan kata lain tidak ada alasan

⁴⁸ *Ibid.*, hlm.154

untuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja di Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

C. Pembentukan Serikat Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Pasal 5 undang-undang Nomor 21 Tahun 2000). Oleh karena itu, Serikat Pekerja/Serikat Buruh bebas dibentuk minimal sepuluh orang pekerja/buruh atas kehendak yang bebas, tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.

Setiap Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai kehendak pekerja/buruh. Demikian pula dengan pembentukan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Keberadaan Organisasi Buruh sebagai suatu perkumpulan menurut konsepsi Pasal 1653 KUHPerdara adalah suatu perkumpulan yang diperkenankan untuk suatu maksud tertentu yang tidak berlawanan dengan Undang-Undang dan kesusilaan. Akan tetapi, Organisasi Buruh sebagai suatu perkumpulan yang berstatus badan Hukum (*rechtspersoon*) sampai saat ini masih belum tegas statusnya.

1. Pendirian Serikat Pekerja

Serikat pekerja/buruh federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh dibentuk berdasarkan kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan dari pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun.

Serikat pekerja/buruh dapat dibentuk dengan anggota minimal 10 orang pekerja. Setiap pekerja berhak membentuk federasi serikat pekerja dengan minimal anggota 5 serikat pekerja/buruh dan setiap federasi berhak membentuk konfederasi serikat pekerja/buruh dengan minimal anggota 3 federasi serikat pekerja. Pembentukan serikat pekerja/buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh dapat dilakukan berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Serikat pekerja/buruh dapat dibentuk di perusahaan maupun di luar perusahaan. Serikat pekerja/buruh di perusahaan yaitu serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu atau beberapa perusahaan. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan yaitu serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan.

Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh adalah dengan membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Jadi pada dasarnya suatu serikat pekerja/buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh telah terbentuk dengan terumuskannya anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Setiap Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus

memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga tersebut sekurang-kurangnya harus memuat:⁴⁹

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar Negara, asas, dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Tempat kedudukan;
- e. Keanggotaan dan kepengurusan;
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

2. Pemberitahuan dan Pencatatan

Serikat pekerja/buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili, untuk dicatat. Pemberitahuan secara tertulis tersebut dilampiri dengan syarat-syarat sebagai berikut.

- a. Daftar nama anggota pembentuk
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
- c. Susunan dan nama pengurus

Berdasarkan pemberitahuan secara tertulis dari serikat pekerja, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yang bersangkutan wajib mencatat dalam buku pencatatan dan memberikan

⁴⁹ Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000

Nomor bukti pencatatan. Pencatatan tersebut sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Nama dan alamat serikat pekerja
- b. Nama anggota pembentuk
- c. Susunan dan nama pengurus
- d. Tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga
- e. Nomor bukti pencatatan
- f. Tanggal pencatatan

Pencatatan dan pemberian Nomor bukti pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 21 hari sejak tanggal diterimanya pemberitahuan secara tertulis dari serikat pekerja/buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh yang bersangkutan. Dalam hal serikat pekerja/buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh belum memenuhi syarat-syarat yang harus dilampirkan dalam pemberitahuan tertulis, Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yang bersangkutan dapat menagguhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak diterimanya pemberitahuan dengan memberitahukan kelengkapan yang harus dipenuhi. Apabila setelah lewat 14 hari kerja sejak pemberitahuan, serikat pekerja/buruh, Federasi dan atau konfederasi serikat pekerja/buruh tersebut belum melengkapi syarat-syarat tersebut, maka berkas pemberitahuan dikembalikan.

Didalam proses pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh terdapat beberapa istilah, yaitu pengesahan, pendaftaran dan pencatatan. Dalam hal proses pencatatan yang dalam bahasa Belanda disebut *Aantekening* atau dalam bahasa Inggris *annotation*, artinya menuliskan sesuatu untuk peringatan, misalnya memasukkan dalam suatu buku, sementara istilah pendaftaran dalam bahasa Inggris disebut *immatriculate* artinya telah dicatat dalam suatu daftar. Dengan melihat arti tersebut, kiranya dapat dinyatakan antara keduanya, yaitu pencatatan dan pendaftaran tidak mempunyai perbedaan yang signifikan, namun perbedaan akibat hukumnya antara kewajiban pendaftaran dan pencatatan sampai saat ini belum diketahui secara pasti.

Di dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditentukan sebagai berikut.

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.
- (2) Pemberitahuan sebagai maksud dalam ayat (1) dengan dilampiri :
 - a. Daftar nama pembentuk;
 - b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - c. Susunan dan nama pengurus.

Di dalam Pasal 25 ditentukan sebagai berikut.

(1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam kelembagaan ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan lain yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dengan ketentuan demikian, dapat diketahui bahwa proses pendirian perkumpulan buruh yang bernama serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan disertai beberapa lampiran. Walaupun organisasi buruh tersebut telah mempunyai nomor bukti pencatatan, tidak dinyatakan secara tegas bahwa organisasi buruh tersebut berstatus sebagai badan hukum atau mempunyai hak dan kewajiban. Akan tetapi, organisasi yang telah mendapatkan nomor bukti pencatatan organisasi tersebut telah berhak sebagaimana suatu perkumpulan atau organisasi yang berstatus sebagai badan hukum, misalnya berhak membuat perjanjian dan hak-hak lainnya.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk diwajibkan untuk memberitahukan pembentukannya untuk dicatat kepada pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (dinas tenaga kerja) setempat. Pemberitahuan tersebut harus dilakukan secara tertulis dan harus dilampiri dengan:

- a. Daftar nama anggota pembentuk;
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- c. Susunan dan nama pengurus.

Dengan diterimanya pemberitahuan, dinas tenaga kerja wajib mencatat dan memberi nomor pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Pencatatan dan pemberian nomor pencatatan dapat ditangguhkan, bahkan dapat ditolak apabila serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

3. Keanggotaan Serikat Pekerja

Sesuai dengan sifat serikat pekerja/buruh yang harus terbuka, serikat pekerja, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Dengan kata lain, serikat pekerja/buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja/buruh tidak boleh menolak

keanggotaan dengan alasan perbedaan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

Hal mengenai keanggotaan merupakan salah satu materi yang harus diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serikat pekerja/buruh, federasi dan/atau konfederasi serikat pekerja.

Berkaitan dengan keanggotaan serikat pekerja/buruh, seorang pekerja/buruh dilarang menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/buruh di satu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja/buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/buruh, pekerja/buruh yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis serikat pekerja/serikat buruh mana yang dipilihnya. Termasuk dalam kebebasan memilih mana serikat pekerja/buruh yang dipilihnya itu adalah pekerja/buruh dapat menolak menjadi anggota serikat pekerja/buruh manapun. Begitu pula, serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja dan satu federasi serikat pekerja hanya dapat menjadi anggota satu konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Pekerja/Buruh dapat berhenti dari keanggotaan pada suatu serikat pekerja/buruh dengan menyampaikan pernyataan tertulis kepada pengurus serikat pekerja/buruh yang bersangkutan. Pekerja/Buruh juga dapat diberhentikan dari keanggotaannya pada serikat pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pekerja/Buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam suatu perusahaan dan jabatan tersebut dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut untuk mengantisipasi tindakan-tindakan yang merugikan salah satu pihak. Jabatan tertentu yang dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh antara lain adalah manajer sumber daya manusia, manajer keuangan, atau manajer personalia.

4. Keuangan dan Harta Kekayaan Serikat Pekerja

Organisasi Buruh dalam hal ini serikat pekerja/serikat buruh jelas mempunyai harta kekayaan sendiri yang terpisah dari pihak manapun. Adapun keuangan dan harta kekayaan organisasi tersebut bersumber dari iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, hasil usaha yang sah dan bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Pasal 11 ayat (1) dan (2) huruf f Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, ditentukan sebagai berikut:

Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, yang didalamnya antara lain mengatur tentang, nama dan lambing, tempat kedudukan, keanggotaan dan kepengurusan, dan sumber pertanggungjawaban keuangan.

Selanjutnya secara tegas dalam Pasal 32 ditentukan sebagai berikut:

“Keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya.”

5. Pembubaran Serikat Pekerja

Pembubaran dan pembekuan serikat pekerja/buruh dianggap oleh ILO sebagai bentuk ekstrim campur tangan oleh penguasa dalam kegiatan organisasi. Sehubungan dengan gawatnya masalah itu, maka penting agar tindakan itu disertai dengan berbagai jaminan, yang hanya dapat diperoleh dengan prosedur yudisial normal.

Pasal 4 Konvensi No. 87 mengatur bahwa Organisasi Pekerja/Buruh dan pengusaha tidak bisa dibubarkan atau dibekukan oleh penguasa administrative, dan berdasarkan Pasal 6 Konvensi, ketentuan ini juga berlaku pada federasi dan konfederasi.

Prinsip yang sama berlaku jika pembubaran terjadi berdasarkan suatu undang-undang atau suatu keputusan : karena, keputusan yang membekukan atau membubarkan suatu organisasi merupakan tindakan administrative yang bertentangan dengan Pasal 4 Konvensi. Selain itu, undang-undang kearah itu akan bertentangan dengan ayat 2 Pasal 8 Konvensi, yang menurutnya, undang-undang nasional tidak boleh sedemikian rupa sehingga melanggar, dan tidak boleh diberlakukan sehingga melanggar, atau diberlakukan sedemikian rupa sehingga melanggar jaminan yang diatur dalam Konvensi.

Dalam mendalami masalah ini, perlu ditekankan bahwa pembatalan pendaftaran menimbulkan akibat yang sama seperti pembekuan atau pembubaran, atau akibat serupa baik karena pembatalan sebenarnya menyangkut pembubaran, maupun karena serikat pekerja/buruh yang tidak terdaftar dicabut haknya untuk menjalankan fungsi-fungsinya.

Jika ada kekuasaan kebijaksanaan penuh yang memberikan hak baik pada pendaftar ataupun pada menteri untuk memerintahkan pembubaran suatu serikat pekerja/buruh tanpa hak banding ke pengadilan, maka hal itu bertentangan dengan prinsip-prinsip kebebasan berserikat.

Tekanan diberikan pada peranan pengadilan; karena, banding terhadap keputusan pendaftar ke Menteri tidak mengubah situasi yang menyangkut pemenuhan prinsip-prinsip kebebasan berserikat. Jika keputusan untuk membatalkan pendaftaran suatu organisasi dapat berlaku sebelum banding diajukan ke pengadilan atau sebelum pengadilan dapat memberikan keputusan atas banding tersebut maka hal ini dianggap sama dengan keputusan oleh penguasa administrative, dan karena itu bertentangan dengan konvensi.

Mendasari sikap ini adalah pandangan bahwa pembubaran suatu serikat pekerja/buruh menyangkut konskuensi demikian serius bagi perwakilan pekerja/buruh, sehingga lebih baik untuk kepentingan hubungan perburuhan agar tindakan semacam ini hanya dilakukan sebagai

upaya terakhir, setelah menghabiskan kemungkinan lain yang mengandung konsekuensi kurang serius.

Komite kebebasan berserikat berpendapat bahwa penyelesaian masalah-masalah ekonomi dan sosial yang menimpa suatu Negara tidak terletak pada mengisolasi organisasi serikat pekerja/buruh dan membekukan kegiatan-kegiatannya. Sebaiknya, hanya melalui pengembangan serikat pekerja/buruh yang bebas dan mandiri, dan negosiasi dengan mereka, pemerintah dapat menangani masalah semacam itu, dan menyelesaikannya sesuai dengan kepentingan terbaik bagi pekerja/buruh dan bagi bangsa. Demikian juga, Komite berpendapat bahwa kebutuhan pembangunan tidak membenarkan seluruh gerakan serikat pekerja/buruh suatu Negara dalam situasi yang tidak menentu, sehingga mencegah pekerja/buruh melaksanakan hak-hak serikat pekerja/buruhnya, dan menjalankan kegiatan-kegiatan normal.⁵⁰

D. Tugas dan Fungsi Serikat Buruh

Dalam suatu perusahaan biasanya terdapat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang dalam pelaksanaannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungan industrial. Serikat Pekerja dalam memecahkan persoalan menuju suatu kemajuan dan peningkatan yang diharapkan, hendaknya menata dan memperkuat dirinya melalui upaya :

⁵⁰ Sentanoe Kertonegoro (alih bahasa), 1998, *International Labour Office “Kebebasan Berserikat (Freedom of Association)”*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, hlm. 66-67.

- a. Menciptakan tingkat solidaritas yang tinggi dalam satu kesatuan diantara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan Serikat Pekerjaannya, pekerja/Serikat Pekerja dengan manajemen
- b. Meyakinkan anggotanya untuk melaksanakan kewajibannya disamping haknya diorganisasi dan diperusahaan, serta pemupukan dana organisasi.
- c. 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 ditempat bekerja, termasuk pelaksanaan hubungan industrial.
- d. Sumber Daya Manusia yang baik akan mampu berinteraksi dengan pihak manajemen secara rasional dan obyektif

Bilamana, paling tidak 4 persyaratan diatas terpenuhi, 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 ditingkat perusahaan. Karenanya social dialogue yang setara, sehat, terbuka, saling percaya dan dengan visi yang sama guna pertumbuhan perusahaan sangat penting dan memegang peranan menentukan.

Faktor diluar itu pada dasarnya hanya merupakan pedoman dan faktor pendukung dan pembantu. Pembinaan dan peningkatan kualitas SDM dapat dirumuskan melalui LKS Bipartit. Program Quality Circle perlu dilakukan.

Selain itu Peran serikat pekerja juga memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja itu sendiri. Sebagai dasar dari kebebasan pekerja dapat dijumpai dalam Pasal 28 UUD 1945 dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya seperti :

- a. Undang-undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Convention Concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively.
- b. Undang-undang No. 28 Tahun 2000 tentang Berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketentuan pokok tenaga kerja yang mengatur prinsip-prinsip serikat pekerja yang antara lain :
 - Hak pekerja membentuk serikat kerja
 - Serikat pekerja di bentuk secara demokratis serta tidak boleh adanya campur tangan pihak lain.

Selain itu Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan memberikan hak kepada serikat pekerja untuk melakukan perundingan dengan pimpinan perusahaan dalam rangka menyusun Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang merupakan perjanjian yang diselenggarakan oleh Serikat Pekerja atau serikat-serikat Pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja (Kementerian Perburuhan) dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, Berbadan Hukum yang pada umumnya

atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Pada awal era reformasi, pemerintah juga telah meratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 187 Tahun 1948 tentang Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention dengan keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998. Selanjutnya dalam perkembangan terbaru, pada tanggal 4 Agustus 2000 telah dikeluarkan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang merupakan salah satu produk hukum yang mencerminkan era demokrasi dan kebebasan di berbagai bidang di Indonesia. Dalam bentuk peraturan yang lebih tinggi, lampiran TAP MPR No. XII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) secara jelas juga memberi arahan pada pelaksanaan kebebasan berserikat.

Hal ini misalnya tertuang dalam Pasal 6 yang berbunyi :

”Setiap orang berhak untuk memajukan diri dengan memperjuangkan hak-haknya secara kolektif serta membangun masyarakat, bangsa dan negara”.

Pasal 9 menyebutkan :

”Setiap orang dalam hubungan kerja berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak”. Sedangkan Pasal 19 menyatakan ”Setiap orang berhak atas kemerdekaan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”.

Dari aturan ini serikat pekerja akan dapat bertahan hidup dan berperan dalam masyarakat pekerja dan menjadi serikat pekerja yang kuat, aspiratif

terhadap kepentingan pekerja, profesional dan mandiri Selain itu serikat pekerja juga dapat menjawab tantangan yang dihadapi di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial dalam era globalisasi.

Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 mempunyai dampak terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan perserikatan pekerja. Maksud pendirian serikat buruh sebagaimana diuraikan sebagai berikut : setiap pekerja/buruh dapat mendirikan serikat pekerja/buruh secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak pada umumnya memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Meskipun pekerja/buruh bebas menentukan asas organisasinya, namun tidak boleh menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan dasar negara dan konstitusi negara Republik Indonesia.

Fungsi serikat buruh dituangkan dalam UU No. 21 Tahun 2000. Fungsi diartikan sebagai jabatan (pekerjaan) yang dilakukan; jika ketua tidak ada maka wakil ketua melakukan fungsi ketua; fungsi adalah kegunaan suatu hal; berfungsi artinya berkedudukan, bertugas sebagai; menjalankan tugasnya.⁵¹ Fungsi serikat buruh atau pekerja dengan demikian dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan, kedudukan dari serikat buruh atau pekerja.

⁵¹ Departemen P&K, 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta, Hlm. 72

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu:

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

E. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial dahulunya dikenal dengan hubungan perburuhan pancasila. Hubungan perburuhan merupakan terjemahan *labour relation* yang hanya membahas hubungan antara buruh dan majikan, tetapi pada kenyataannya hubungan antara buruh dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipengaruhi oleh masalah lain seperti ekonomi, sosial politik, dan budaya. Istilah hubungan perburuhan ini tidak tepat menggambarkan permasalahan yang sebenarnya, oleh karena itu atas dasar kesepakatan Tripartit Nasional hubungan perburuhan diganti dengan istilah hubungan industrial (*Industrial Relation*).⁵²

Istilah hubungan industrial sudah lama dikenal di negara-negara Eropa dan Amerika. Hubungan industrial tidak hanya terbatas pada pengertian industri dalam arti sempit, tetapi meliputi semua badan usaha yang di dalamnya terjadi hubungan kerja.⁵³ Pada Negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah buruh, organisasi buruh, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama).

Di Indonesia, hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah

⁵² Hartono Widodo dan Yudiantoro, 1989, “*Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*”, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.7

⁵³ Bahder Johan Nasution, *op.cit.*, hlm.164

yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Pengertian ini di atur dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak memberi pengertian Hubungan Industrial sebagai hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *Management-Employees Relationship*.⁵⁴

b. Pihak-Pihak dalam Hubungan Industrial

Para pihak dalam hubungan industrial adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan Industrial menghendaki keserasian antara ketiga pihak tersebut. Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat langsung adalah pekerja dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai pihak dalam hubungan industrial karena pemerintah berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan dapat menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan modal yang telah

⁵⁴ Payaman Simanjuntak, 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*, PT. Sinar Multi Press, Jakarta, hlm.1

ditanamkan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya (termasuk upah pekerja/buruh) agar barang dan/atau jasa yang dihasilkan bersaing di pasaran. Bagi pekerja, perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya.

Walaupun kepentingannya berbeda, namun pekerja maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama, yaitu menghasilkan barang dan jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Kerugian perusahaan merupakan kerugian baik pihak pengusaha yang kehilangan modal maupun pihak buruh yang akan terancam kehilangan sumber penghidupannya. Hubungan saling membutuhkan antara pengusaha dan buruh inilah yang di kenal dengan Hubungan Industrial.

Hubungan Industrial bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Tingkat produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas dari buruh, Produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan memperhatikan kesejahteraan buruhnya. Peningkatan kesejahteraan buruh hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.⁵⁵

Hubungan industrial akan berjalan baik apabila para pihak dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan

⁵⁵ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.18

usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Sedangkan buruh berfungsi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan. Peran pemerintah diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, Peraturan Perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, selain itu pemerintah juga berperan dalam penyelesaian perselisihan industrial.

Fungsi para pelaku dalam hubungan industrial adalah sebagai berikut.⁵⁶

1. Fungsi pemerintah :
 - a. Menetapkan kebijakan
 - b. Memberikan pelayanan
 - c. Melaksanakan pengawasan
 - d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh :
 - a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya
 - b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi
 - c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis
 - d. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya

⁵⁶ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.145

- e. Memajukan perusahaan
 - f. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
3. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusahanya :
- a. Menciptakan kemitraan
 - b. Mengembangkan usaha
 - c. Memperluas lapangan kerja
 - d. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

c. Sarana Hubungan Industrial

Penerapan hubungan industrial dipengaruhi oleh beberapa faktor di dalam dan di luar perusahaan. Ada beberapa sarana dan lembaga agar prinsip-prinsip hubungan industrial dalam suatu perusahaan dapat diterapkan (pasal 103 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Sarana dan lembaga itu adalah :

- 1. Peraturan Perusahaan
- 2. Perjanjian Kerja Bersama
- 3. Lembaga Kerjasama Bipartit
- 4. Lembaga Kerjasama Tripartit
- 5. Serikat Pekerja / Serikat Buruh
- 6. Organisasi Pengusaha
- 7. Peraturan perundangan Ketenagakerjaan
- 8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Ketentuan pasal 1601a KUHPerduta disebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Menurut Iman Soepomo “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”. Sedangkan menurut Subekti “perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.⁵⁷

Dalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerduta masih ada unsur-unsur lain yang harus dipenuhi. Menurut Prof. Mr. M.G. Rood perjanjian kerja baru ada, jika di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) unsur yaitu :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

⁵⁷ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 29-30

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Konsepsi tentang perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 diatur dalam Pasal 1 huruf ke-14 yang menentukan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara para pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Pasal 52 undang-undang No. 13 tahun 2003 menentukan bahwa :

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi Hukum.

Menurut ketentuan Pasal 50 Undang-Undang 13 tahun 2003 bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan

pekerja/buruh. Di mana pekerja selaku pencari kerja dan pengusaha selaku pemberi kerja, merupakan para pihak atau subyek yang membuat perjanjian kerja, dan merupakan pemenuhan syarat subyektif, selanjutnya syarat obyektifnya akan ditentukan dengan adanya syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam penyelenggaraan pembuatan perjanjian kerja pada pelaksanaannya ada macam dan jenis perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian Kerja Tertentu

Ditentukan pada pasal 1 huruf a Permenaker No. 05/MEN/1986 bahwa perjanjian kerja tertentu atau kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini juga diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 bahwa perjanjian untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Persaingan atau *Concurrentie Beding*

Perjanjian kerja persaingan ini diatur dalam Pasal 1601 x ayat (1) KUHPerdara yang memberikan ketentuan bahwa pengertian perjanjian persaingan adalah suatu janji antara majikan dan buruh dimana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja, bekerja dengan atau cara. Perjanjian tersebut hanyalah sah, jika dibuat dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan, dengan seorang buruh dewasa.

c. Perjanjian Kerja di Rumah

Menurut Prof. Mr. M.G. Rood pengertian tentang perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang member pekerjaan, si majikan, untuk dibawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak.⁵⁸ Ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian kerja di rumah yaitu Pasal 1602 s, 1602 x dan 1602 c KUHPerdara.

d. Perjanjian Kerja Laut

Pengertian Perjanjian kerja di laut menurut pasal 395 KUHDagang yaitu, “perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 77-78

melakukan pekerjaan dengan mendapat upah, sebagai Nahkoda atau anak buah kapal”.

Dalam pembuatan perjanjian kerja laut harus dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu, yaitu :⁵⁹

- a. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan Nakhoda atau Perwira kapal harus dibuat secara tertulis dengan ancaman pembatalan;
- b. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau buruh, harus dibuat dihadapan seorang pegawai yang diangkat oleh yang berwajib.

1. **Peraturan Perusahaan**

Peraturan perusahaan diatur dalam Bagian Keenam Bab XI Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang mendefinisikan peraturan perusahaan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Peraturan perusahaan di buat secara sepihak oleh pengusaha. Peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Walaupun dalam menentukan isi peraturan perusahaan dilakukan tanpa mengikutsertakan pekerja, namun harus tetap

⁵⁹ *Ibid.*, hlm.86

memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja (Pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans No. Kep. 48/Men/IV/2004). Selain itu, dalam merumuskan peraturan perusahaan pengusaha perlu berkonsultasi terlebih dahulu dengan petugas pemerintah yang berwenang di bidang itu untuk menghindari isi peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha tersebut sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pada awalnya peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 1601 huruf j sampai Pasal 1601 huruf m Buku III KUH Perdata. Dalam pasal-pasal tersebut, peraturan perusahaan hanya memuat syarat-syarat kerja, tidak termasuk tata tertib perusahaan. Selain itu dalam ketentuan ini perusahaan tidak diwajibkan membuat peraturan perusahaan. Pekerja terikat pada peraturan perusahaan apabila dalam pembuatan perjanjian kerja pekerja menyetujui secara tertulis mengenai peraturan perusahaan.⁶⁰ peraturan perusahaan yang dibuat pengusaha mengikat pekerja apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:

⁶⁰ F.X. Djumialdji, 2005, "*Perjanjian Kerja*", Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 60

- a. Pekerja secara tertulis telah menyetujui peraturan perusahaan tersebut;
- b. Satu eksemplar peraturan perusahaan diberikan secara cuma-cuma kepada pekerja;
- c. Satu eksemplar peraturan perusahaan diserahkan kepada Kementerian Perburuhan yang tersedia untuk dibaca oleh umum;
- d. Satu eksemplar peraturan perusahaan ditempelkan di perusahaan yang mudah di baca oleh pekerja.

Dalam Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 2 ayat (1) Kepemenakertrans No. Kep. 48/Men/IV/2004 ditentukan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun kewajiban ini tidak berlaku untuk perusahaan yang telah mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 108 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Ketentuan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja ini disesuaikan dengan syarat minimum berdirinya serikat pekerja (pasal 5 ayat 2 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000).

Apabila dalam perusahaan telah dibentuk serikat pekerja maka wakil dari pekerja adalah pengurus serikat pekerja bersangkutan (Pasal 3 ayat 4 Kepemenakertrans No. Kep. 48/Men/IV/2004). Namun apabila di perusahaan tersebut belum dibentuk serikat pekerja maka wakil pekerja dipilih secara demokratis oleh pekerja agar dapat mewakili kepentingannya. Dalam hal keanggotaan serikat pekerja tidak mewakili

mayoritas pekerja di perusahaan, maka pengusaha selain memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 3 ayat 5 Kepmenakertrans No. Kep. 48/Men/IV/2004).

Peraturan perusahaan berlaku setelah disahkan oleh menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau pejabat lain yang ditunjuk. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah masa berlakunya habis (tidak boleh diperpanjang). Apabila selama masa berlakunya peraturan perusahaan, serikat pekerja yang ada di perusahaan menghendaki perundingan untuk pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib untuk memenuhinya. Namun apabila dalam perundingan tersebut tidak dicapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai jangka waktu habis.

2. Perjanjian Kerja Bersama

Istilah perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan istilah baru dalam ketenagakerjaan, sebelumnya istilahnya adalah Perjanjian Perburuhan kemudian diganti dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dan setelah disahkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah ini diganti dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena substansi PKB ini sendiri

memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dihasilkan melalui perundingan (perjanjian) dan isinya bersifat mengikat.

Menurut Pasal 1 angka 21 UU No. 13 tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (2) Kepmenakertrans 48/2004, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja 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.

Pengertian ini hampir sama dengan pengertian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) berdasarkan UU No. 25/1997, hanya saja pengertian dalam Undang-Undang No. 13/2003 disesuaikan dengan Undang-Undang 21/2000 tentang Serikat Pekerja yang mensyaratkan serikat pekerja yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk di catat.

PKB disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Pekerja diwakili oleh serikat pekerja dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus

serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.⁶¹

Undang-Undang No 13/2003 menyebutkan bahwa dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja, maka serikat pekerja tersebut berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 119 ayat 1).

Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan, maka serikat pekerja dapat mewakili pekerja dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 119 ayat 2 UU 13/2003 jo. Pasal 16 ayat 1 Kepmenakertrans 48/2004). Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud diatas tidak tercapai maka serikat pekerja yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara (verifikasi) dengan mengikuti prosedur semula.

⁶¹ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm.67

Jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja maka yang berhak mewakili pekerja melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat 1 UU 13/2003 jo. Pasal 18 ayat 1 Kepmenakertrans no. 48/2004). Dalam hal ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha (Pasal 120 ayat 2). Apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka serikat pekerja membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja (pasal 120 ayat 3).

Ketentuan tentang tata cara pembuatan PKB yang dipaparkan di atas menunjukkan bahwa pekerja maupun pengusaha harus menjunjung tinggi asas demokrasi khususnya dalam menentukan serikat pekerja yang paling berhak membuat PKB dengan pihak pengusaha.

Masa berlakunya PKB paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja dengan pengusaha.

Dalam Pasal 124 ayat 1 UU 13/2003 jo. Pasal 21 Kepmenakertrans 48/2004 disebutkan bahwa PKB paling sedikit memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja;

- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat 2). Jika isi PKB bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi Hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan (Pasal 124 ayat 3).

Perjanjian kerja yang di buat oleh pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan PKB (Pasal 127 ayat 1). Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan PKB maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam PKB (Pasal 127 ayat 2). Demikian halnya jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam PKB maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam PKB (Pasal 128).

Ketentuan ini memberi acuan hukum dalam membuat berbagai perjanjian dalam hubungan kerja, PKB sebagai perjanjian induk di perusahaan dalam pembuatannya harus mengacu pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku, demikian halnya dengan perjanjian kerja substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.⁶²

PKB sebagai bentuk perjanjian dan permufakatan yang diselenggarakan antara pekerja dengan pengusaha dalam jangka waktu tertentu yang melahirkan hubungan kerja antara kedua belah pihak.

⁶² *Ibid.*, hlm.70

Sebagai upaya untuk menghindari terjadinya konflik dan perselisihan maka perlu dijelaskan secara tegas apa yang menjadi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja (Pasal 129 ayat 1). Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja dan PKB diganti dengan Peraturan Perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB (Pasal 129 ayat 2).

3. Lembaga Kerjasama Bipartit

Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama Bipartite. Ketentuan ini di atur dalam Pasal 106 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 4 ayat 1 Kepmenakertrans No. Kep. 255/Men/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Masalah ketenagakerjaan dapat timbul dalam suatu perusahaan, oleh karena itu keberadaan lembaga Bipartit sangatlah penting. Perusahaan yang memperkerjakan 50 orang atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit, karena komunikasi dan konsultasi secara individual sudah kurang efektif untuk dilakukan, sehingga perlu dilakukan dengan perwakilan.

LKS Bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu

perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja.

Payaman Simanjuntak memberi pengertian LKS Bipartit sebagai forum komunikasi, konsultasi musyawarah antara wakil pekerja dan wakil pengusaha di perusahaan untuk membicarakan dan membahas masalah-masalah hubungan industrial dan kondisi kerja pada umumnya. Pada dasarnya LKS ini merupakan forum komunikasi, dialog, dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja.

LKS bipartite dapat dijadikan sarana komunikasi antara pekerja dengan pengusaha, disini dapat dibicarakan berbagai keinginan, keluhan dan saran bahkan dapat dibicarakan hal-hal yang menyangkut proses pengambilan keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja. Hal ini dapat mendorong terciptanya hubungan kemitraan yang saling membutuhkan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep. 255/Men/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit, LKS bipartite berfungsi sebagai :

- a. Forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh pada tingkat perusahaan;
- b. Forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan

pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.

Fungsi utama LKS Bipartit adalah menampung aspirasi dan keluhan pekerja serta membahas dan menyelesaikannya secara langsung atau memberikan saran penyelesaian kepada pengusaha atau manajemen perusahaan. LKS Bipartit perlu menerima dan segera menanggapi keluhan pekerja sebelum terakumulasi menjadi masalah dan potensi perselisihan. Sebagai forum konsultasi, LKS Bipartit merumuskan saran secara consensus untuk ditetapkan atau dilaksanakan oleh manajemen perusahaan atau pengusaha. Selain itu lembaga ini juga berfungsi memberikan saran-saran atau mempersiapkan rancangan peraturan perusahaan, atau forum dialog untuk mempersiapkan atau memperbaharui perjanjian kerja bersama. Fungsi lain LKS Bipartit antara lain.

- a. Menjamin kelancaran dan keharmonisan dalam proses produksi, menghindari sedini mungkin kesalah pahaman dan pertentangan;
- b. Memantapkan, meningkatkan, dan memperhatikan martabat dan harkat pekerja sebagai manusia seutuhnya;
- c. Mengajak pekerja berpartisipasi positif dalam membina dan mengembangkan eksistensi perusahaan.

Fungsi LKS bipartite dapat lebih luas tergantung dari jumlah pekerja, kondisi kerja, kompleksitas perusahaan, jenis produksi dan teknologi, untuk itu LKS bipartite dapat juga berfungsi dan bertanggung jawab sebagai pelaksana atau coordinator berbagai program, misalnya

program keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi karyawan, gugus kendali mutu, dan lain-lain.⁶³

Organisasi LKS Bipartit tergantung dari fungsi yang diembannya, skala perusahaan, jumlah pekerja, dan kompleksitas perusahaan. Untuk perusahaan kecil dengan pekerja kurang dari 100 orang, LKS Bipartit lebih memfokuskan pada fungsi menampung dan menyalurkan aspirasi dan keluhan pekerja, serta memonitor pelaksanaan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan untuk fungsi-fungsi lain seperti penyelenggaraan latihan, koperasi karyawan, dan lainnya dapat ditangani secara insidental menurut kebutuhan. Untuk perusahaan besar, organisasi LKS Bipartit disusun dengan jumlah anggota dan sekretariat yang lebih besar.

Keanggotaan LKS Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh dengan komposisi 1:1 yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan paling sedikit 6 orang dan paling banyak 20 orang (Pasal 9 Kepmenakertrans No. Kep. 255/Men/2003). Namun keseimbangan unsur pengusaha dan pekerja ini tidak berkaitan dengan pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan dalam lembaga ini tidak diambil melalui suara terbanyak atau secara *voting*.⁶⁴

Apabila dalam suatu perusahaan belum terbentuk serikat pekerja maka anggota dari unsur pekerja di tunjuk oleh pekerja secara demokratis

⁶³ Payaman simanjuntak, *Op. cit.*, hlm. 95

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 110

untuk mewakili kepentingan pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Wakil pekerja perlu diupayakan mewakili unit-unit kerja dan kelompok golongan jabatan kerja. Sedangkan apabila dalam suatu perusahaan telah terbentuk serikat pekerja, maka beberapa pengurus serikat pekerja dapat mewakili pekerja di LKS Bipartit dengan atau tanpa tambahan dari unit-unit. Pengusaha dapat diwakili oleh beberapa orang direksi atau pimpinan unit.

Segala hal yang menyangkut proses produksi dan perusahaan serta yang berhubungan dengan kepentingan pekerja dapat dimusyawarahkan dalam LKS Bipartit. Hal ini berguna agar keresahan yang timbul dapat diselesaikan sedini mungkin dan tercipta ketenangan kerja dan ketenangan berusaha (*industrial piece*).

4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Hak berserikat bagi pekerja/buruh diatur dalam konvensi Internasional Labour Organization (ILO) No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Konvensi tentang hak berserikat bagi pekerja/buruh ini telah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28.

Undang-Undang yang mengatur tentang serikat pekerja/buruh adalah Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, yaitu pada tanggal 4 Agustus 2000.

Pengertian serikat pekerja/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.

Sifat dari serikat pekerja/buruh adalah sebagai berikut.

- a. Bebas, yaitu bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.
- b. Terbuka, yaitu bahwa serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
- c. Mandiri, yaitu bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
- d. Demokratis, yaitu bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

- e. Bertanggung jawab, yaitu bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan Negara.

Serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.⁶⁵

Sedangkan serikat pekerja/buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

- a. Serikat pekerja/buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja.
- b. Pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja/buruh adalah hak bagi setiap pekerja/buruh.
- c. Federasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan serikat pekerja/buruh
- d. Pembentukan dan keanggotaan federasi serikat pekerja adalah hak dari serikat pekerja.
- e. Federasi serikat pekerja/buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/buruh.
- f. Konfederasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/buruh.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 148

- g. Pembentukan dan keanggotaan konfederasi serikat pekerja adalah hak dari federasi serikat pekerja/buruh.
- h. Konfederasi serikat pekerja/buruh di bentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/buruh.

Perjenjangan organisasi serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangganya.

Pengertian perjenjangan organisasi serikat pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja adalah sesuai dengan wilayah pemerintahan, yaitu tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan nasional.⁶⁶

Pembentukan serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja adalah berdasarkan kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun.

Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha (misalnya perusahaan tekstil), jenis pekerjaan (misalnya supir), atau bentuk lain (misalnya gabungan dari sektor usaha dan jenis pekerjaan) sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Setiap pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Anggaran dasar sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Nama dan lambang

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 149

- b. Dasar Negara, asas, dan tujuan
- c. Tanggal pendirian
- d. Tempat kedudukan
- e. Kenggotaan dan kepengurusan
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

5. **Organisasi pengusaha**

Seperti halnya pekerja yang berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, setiap pengusaha juga berhak membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Melalui organisasi tersebut, pengusaha dapat tukar menukar informasi dan pengalaman, mengumpulkan saran untuk disampaikan kepada pemerintah mengenai kebijakan di bidang perkembangan dan perlindungan dunia usaha. Organisasi pengusaha menunjuk wakil-wakilnya untuk duduk dalam berbagai lembaga, termasuk di LKS tripartite bersama wakil serikat pekerja dan wakil pemerintah.

Dalam Kepmenakertrans No. Kep. 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial. Dinyatakan bahwa organisasi pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau cirri alamiah tertentu.

Pasal 102 ayat 3 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi

pengusahanyamempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Agar fungsi tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka organisasi pengusaha dapat mengirimkan wakilnya untuk duduk dalam kelembagaan Hubungan Industrial, dengan ketentuan organisasi pengusaha tersebut telah terakreditasi oleh Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan mempunyai jumlah anggota sekurang-kurangnya 10 perusahaan di kabupaten/kota yang bersangkutan (pasal 10 Kepmenakertrans No. Kep. 201/MEN/2001).

Di Indonesia terdapat organisasi pengusaha yang bergerak dibidang social ekonomi termasuk ketenagakerjaan. Organisasi tersebut adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO adalah suatu wadah untuk memperjuangkan kepentingan-kepentingan pengusaha serta menyuarakan aspirasi pengusaha, khususnya dalam masalah-masalah yang berkaitan erat dengan hubungan industrial atau hubungan kerja antara pekerja/organisasi pekerja dengan pengusaha/organisasi pengusaha.

6. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun

demikian, tidak semua keluhan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah.

a) Penyelesaian Diluar Pengadilan

a. Bipartite

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Pasal 3 undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Jika organisasi yang terlibat, maka pengurus atau orang yang ditunjuk oleh anggota harus segera melakukan perundingan/negosiasi dengan pihak pengusaha guna mencari solusi terbaik dari persoalan yang dihadapi. Tata cara penyelesaian secara Bipartit dalam Undang-Undang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 pada intinya adalah :

a). Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh pihak-pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah dimaksud antara lain memuat :

- (1) Nama dan alamat para pihak;
- (2) Tanggal dan tempat perundingan;
- (3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- (4) Pendapat para pihak;
- (5) Kesimpulan atau hasil perundingan;
- (6) Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

b) Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak

c) Perjanjian Bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak

d) Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian Bersama

e) Apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi

f) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial secara bipartite tersebut di atas, jelaslah bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang di buat dalam bentuk perjanjian Bersama mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yaitu melalui upaya paksa (*fiat eksekusi*). Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial segera mendapatkan kepastian hukum.

b. Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Medias adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para piha yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungankerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan (Pasal 1 angka 12 UU 2 Tahun 2004)

Dari pengertian diatas disebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, tapi yang menajadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Disini terjadi kontradiktif yang mestinya menjadi mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Sedangkan terhadap kewajiban mediator untuk memberikan anjuran tertulis masih dalam batas kewenangan mediator guna membantu para pihak mencari format penyelesaian serta anjuran tersebut bukan merupakan keputusan yang bersifat mengikat.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4, didahului dengan tahapan sebagai berikut :

- a) Jika perundingan Bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartite sudah dilakukan;
- b) Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- c) Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada Mediator.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah

mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi;

- b) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- c) Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus di buat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- d) Namun jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka :
 - (1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - (2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak;
 - (3) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator;
 - (4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran tertulis;

- (5) Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e) Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi;
- f) Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi;
- g) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

h) Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau member fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang no. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan ajib memberikan anjuran tertulis kepada para

pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 14). Pasal 19 ayat 1 mengatur mengenai syarat untuk menjadi konsiliator yaitu memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam UU 2/2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak;
- b) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan siding konsiliasi pertama;
- c) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam siding konsiliasi guna diminta dan di dengar keterangannya;
- d) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

e) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka :

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
2. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
3. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator;
4. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis;
5. Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian bersama untuk keudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- f) Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi;
- g) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi;
- h) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- i) Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan pelimpahan perselisihan.

d. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generali*.

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang 30/1999 menyatakan bahwa arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa Arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut (arbiter) yang ditunjuk secara bersama-sama oleh para pihak yang bersengketa. Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak, maka penyelesaian melalui Arbitrase ini disebut *contractual process*.

Sebagai undang-undang yang bersifat khusus, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dalam Pasal 1 angka 15 memberikan pengertian

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan dalam pasal 1 angka 16 disebutkan bahwa Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pasal 32 UU 2/2004 mensyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
- b) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan

- c) Jumlah arbiter yang disepakati
- d) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase
- e) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis dengan membuat perjanjian penunjukan arbiter. Dalam pasal 34 ayat 2 disebutkan bahwa perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter
- b) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil putusan
- c) Biaya arbitrase dan honorarium arbiter
- d) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase
- e) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter

- f) Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya
- g) Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Apabila Arbiter telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian, yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Tata cara penyelesaian perselisihan industrial melalui arbiter adalah :

- a) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih;
- b) apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter;
- c) akte perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian;
- d) pendaftaran akte perdamaian dilakukan sebagai berikut :

1. Akte perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akte perdamaian;
 2. Apabila akte perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
 3. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akte perdamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- e) Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase;
 - f) Arbiter atau amajelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya;
 - g) Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum;

- h) Putusan arbitrase memuat :
- (1) Kepala keputusan yang berbunyi “ DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”
 - (2) Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter
 - (3) Nama lengkap dan alamat para pihak
 - (4) Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih
 - (5) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih
 - (6) Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan
 - (7) Mulai berlakunya putusan
 - (8) Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
- i) Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari harus sudah dilaksanakan;
- j) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap;
- k) Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan;
- l) Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan;

m) Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan di duga mengandung unsur-unsur sebagai berikut.

(1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;

(2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;

(3) Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;

(4) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;

(5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

n) Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

b). Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Tugas pokok dari Pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan

kepadanya. Perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan kewenangannya.⁶⁷ Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Kewenangan mutlak atau kompetensi absolute dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Para pihak yang tidak puas dapat mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Karena perselisihan hak ini merupakan perselisihan normative yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Mengenai kompetensi relative dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah

⁶⁷ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm. 83

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang memeriksa suatu gugatan (Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim karier pada Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc, yaitu hakim yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung (Pasal 61 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian Hubungan Industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pasal 8 No. 3 Rv menetapkan gugatan harus memuat :

1. Identitas para pihak;
2. Dalil-dalil konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan tuntutan atau yang dikenal dengan istilah *fundamentm petendi*;
3. Tuntutan atau *petitum*.

Dasar tuntutan atau *fundamentum petendi* terdiri dari dua bagian, yaitu bagian yang menguraikan tentang kejadian-kejadian atau peristiwa dan bagian yang menguraikan tentang hukum.

Tuntutan atau *petitum* adalah apa yang oleh penggugat minta atau harapkan agar diputuskan oleh hakim.

Khusus perkara hubungan industrial Pasal 58 UU No. 2 tahun 2004 menyebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan demikian, yang dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi hanya gugatan yang nilainya diatas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Gugatan perselisihan hubungan industrial harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Jika tidak, hakim wajib mengembalikan gugatan pada penggugat (Pasal 83 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Putusan Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (Pasal 109). Sementara itu, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari:

1. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim
2. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh ketua Mahkamah Agung (Pasal 113). Penyelesaian pada tingkat kasasi dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi (Pasal 115).

Alasan-alasan hukum yang dapat dipergunakan sebagai alasan diajukannya kasasi disebutkan dalam Pasal 30 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985, yaitu karena :

1. Tidak berwenang atau melampaui batas kewenangannya
2. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku
3. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Untuk menjamin ditaatinya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah ditetapkan sanksi administrasi dan sanksi pidana. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana

ditujukan kepada pelanggarnya dengan memberikan hukuman berupa nestapa.

BAB III
PERANAN SERIKAT BURUH UNTUK MELINDUNGI BURUH DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA
YOGYAKARTA

A. Proses Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT. Ramai Putra Sejahtera Yogyakarta, Saphir Square, Indomaret, Ambarukmo Plaza dan Gedong Tengen dan Keberadaannya Dalam Memperjuangkan Aspirasi Anggotanya.

1. PT. Ramai Putra Sejahtera Yogyakarta

PT. Ramai Putra Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor Jasa Niaga (mall). Terletak di kawasan Jalan Malioboro, pusat perbelanjaan kota Yogyakarta yang paling strategis. Selain itu Jalan Malioboro terletak di jantung kota Yogyakarta. Selain menjadi pusat perputaran kapital, Malioboro menjadi pusat Kota dan Pemerintahan di Propinsi Yogyakarta karena di jalan Malioboro juga terletak kantor DPRD Propinsi dan Kantor Gubernur DIY.

Sistem manajemen administrasinya adalah dipimpin oleh Direktur, lalu di bawahnya ada Departemen Personalia, Supervisor, Keuangan, Penjualan, Promosi.

Jumlah Buruh PT. Ramai Putra Sejahtera per September 2007 adalah 532 orang, 473 orang buruh tetap, 28 orang merupakan outsourcing dan sisanya buruh kontrak 31 orang. Tersebar di beberapa bagian yaitu stand-stand 258 orang, Pujasera (kantin) 12 orang, toilet 7 orang, teknisi 22 orang,

security 46 orang, parkir 26 orang, gudang 42 orang, kasir 25 orang, dekorasi 3 orang, administrasi kantor (kantor timur) 57 orang, cleaning service 14 orang. Buruh yang statusnya outsourcing ada di bagian satpam 25 orang, cleaning service 12 orang, parkir 10 orang. Artinya jumlah buruh di bawah manajemen Ramai ada 512 orang.¹

Gaji terendah buruhnya selain bagian administrasi kantor adalah Rp 412.000,00 (kontrak), buruh dengan status tetap pada bagian penjaga stand Rp. 658.000,- kasir Rp. 746.000,- (kasir). Bagian Administrasi kantor diatas Rp 800.000,-

SBRI (Serikat Buruh Ramai Independen) terbentuk pada tanggal 03 September 2007. Jumlah anggotanya 280 orang. Terbentuknya SBRI berawal dari kondisi perburuhan di Indonesia secara umum sangat buruk dimana gaji buruh yang sangat kecil serta kesejahteraan yang sangat jauh dari layak. Ditambah lagi situasi kerja yang tidak kondusif. Hal ini juga berlaku di PT. Ramai Putra Sejahtera, banyak hak-hak buruh yang tidak diberikan oleh perusahaan yang dipimpin oleh Sadana Mulyono seperti Jamsostek, cuti hamil, cuti haid, upah lembur, skala pengupahan dan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan lainnya. Lambat laun menumbuhkan perasaan tertekan yang selanjutnya menumbuhkan upaya-upaya buruh untuk memperoleh hak-haknya, namun karena di PT Ramai Putra Sejahtera tidak ada serikat buruh yang bisa menampung dan menyalurkan aspirasi Buruh, maka sebagian Buruh PT. Ramai Putra Sejahtera mendirikan serikat buruh yang

¹ Hasil wawancara dengan Ibu Tari, selaku pengurus harian SBRI Yogyakarta, pada tanggal 10 Maret 2011 jam 11.30 WIB.

sejati yaitu serikat yang dibangun dari buruh, oleh buruh dan untuk buruh dengan nama Serikat Buruh Ramai Independen (SBRI). Tujuan dibentuknya SBRI adalah untuk memperjuangkan hak buruh, supaya hidup buruh terutama buruh PT. Ramai Putra Sejahtera menjadi sejahtera dan lebih baik.

Di dalam PT. Ramai Putra Sejahtera (Ramai Mall) tidak pernah diberikan hak-hak Normatif buruh seperti JAMSOSTEK yang hilang sejak tahun 1998, uang lembur, pemaksaan masa kerja terhadap buruh yang setelah melahirkan berubah statusnya menjadi karyawan baru lagi. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa pesangon, cuti haid, dan Pensiun. Tidak adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun Peraturan Perusahaan (PP) yang jelas (peraturan yang berlaku hanya apa yang dikatakan pengusaha) sehingga pengusaha bertindak sewenang-wenang seperti Mutasi, Rotasi, Demosi, Intimidasi terhadap buruh, dan setiap kerugian atau kehilangan barang di perusahaan 100% dibebankan dan ditanggung oleh buruhnya meski tidak jelas kapan barang itu hilang waktu dijaga atau waktu Ramai Mall tutup.²

PT. Ramai Putra Sejahtera sebelumnya sudah ada serikat pekerja yang bernama Serikat Pekerja Niaga dan Bank (SP NIBA), tetapi SP NIBA tidak pernah menjalankan aspirasi dan memperjuangkan Hak-hak buruh, bahkan SP NIBA terkesan tidak berfungsi. Padahal anggota SP NIBA setiap bulannya ditarik iuran sebesar Rp. 10.000.- perbulan. Hal ini karena orang-orang yang duduk di kepengurusan SP NIBA adalah orang-orang manajemen.

² Ibid

Berawal dari hal tersebut, atas aspirasi buruh sepakat untuk mendirikan serikat buruh yang diharapkan dapat memperjuangkan apa yang menjadi hak-hak buruh, maka setelah melalui proses akhirnya berdiri serikat buruh murni, sejati dari buruh untuk buruh oleh buruh. Serikat buruh tersebut diberi nama SBRI (SERIKAT BURUH RAMAI INDEPENDEN) yang tercatat di DISNAKERTRANS No.06/PCT/PAR/IX/07. Sekretariat SBRI di Jalan RE Martadinata Nomor 132 YOGYAKARTA dengan nomor telp (0274) 618154 pada tanggal 03 September 2007. Jumlah anggotanya 280 orang (semuanya berstatus buruh tetap). Tetapi karena adanya mutasi, demosi, dan rotasi maka anggota SBRI semakin berkurang, dengan struktur kepengurusan SBRI :

Ketua : Aris Sudarmaji

Wakil Ketua : A. Sunaryanto

Sekretaris :

1. Dwi Anton. W

2. Mesgiyanti Tri Wanito

Bendahara :

1. Ani Supartini

2. Wijiyanti

Divisi-Divisi

1. Pendidikan: Heri Supriyanto

2. Advokasi :

1.)Eko Budi

2.)Suwidodo

3. Humas :

1) Kabul Riyanto

2) Andri Widiyanti

Di PT.Ramai Putra Sejahtera tidak mempunyai peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sering sekali buruh dikenakan Surat Peringatan (SP) atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa alasan yang jelas. Peraturan adalah apa yang dikatakan Sadana Mulyono, sehingga ketika buruh mempunyai aspirasi atau kepentingan sebagai buruh dimana kepentingan tersebut tidak ada di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 selalu dimentahkan oleh pengusaha. Kepentingan-kepentingan tersebut seperti soal upah yang layak, diberikan hak untuk makan di luar toko ramai, diberi hak untuk belanja di supermarket ramai mall, diberikan hak untuk meminjam uang di koperasi perusahaan, tidak diberikan sanksi secara sewenang-wenang ketika tidak terbukti bersalah, tidak dibebankan untuk membayar ganti rugi sepenuhnya ketika ada barang yang hilang (tekoran).

Kemudian pengusaha PT. Ramai Putra Sejahtera tidak mau mengakui keberadaan SBRI sehingga upaya-upaya yang tidak sehat selalu dilakukan oleh PT Ramai Putra Sejahtera. untuk memberikan tekanan terhadap karyawan yang menjadi Anggota SBRI. Bahkan Sadana Mulyono (pengusaha PT. Ramai Putra Sejahtera) telah memberikan vonis jaminan bahwa SBRI tidak akan pernah diakui keberadaanya di PT Ramai. Pengusaha tidak memberikan iklim berorganisasi yang baik bagi SBRI, dan diskriminsi bagi Anggota SBRI

menjadi suatu hal yang sangat nyata dirasakan oleh buruh. Banyak anggota SBRI yang kemudian berbalik dan masuk kembali menjadi anggota SP NIBA karena mengalami Intimidasi langsung dari Direktur PT. Ramai Putra Sejahtera, SP-NIBA adalah Serikat Buruh yang dibentuk oleh pengusaha. Sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada tiga orang anggota SBRI yaitu Aris Sudarmaji, A.Sunaryanto dan Edi Susanto lalu disusul PHK massal terhadap 116 anggota SBRI.

Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) undang-undang No. 21 tahun 2000 setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan dalam Pasal 28 disebutkan bahwa “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

Sanksi bagi yang melakukan pelanggaran berserikat yaitu kurungan minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 5 (lima) tahun dan/atau denda minimal Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp

500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Adanya rotasi, mutasi dan demosi serta intimidasi adalah bentuk larangan berserikat, karena pengusaha tidak boleh melakukan intimidasi ketika buruh berserikat. Selain itu ada kaset rekaman yang berisi kampanye anti Serikat yang diungkapkan oleh Sadana Mulyono³ yang bisa menjadi petunjuk.

Pembentukan Serikat Buruh Ramai Independen (SBRI) telah memenuhi ketentuan dalam undang-undang mengenai tata cara pembentukan dan pencatatan serikat buruh seperti yang diatur dalam Pasal 18 ayat (1) undang-undang No. 21 tahun 2000 bahwa Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat. Ayat (2) disebutkan bahwa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan dilampiri:

- a. Daftar nama anggota pembentuk;
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- c. Susunan dan nama pengurus.

Pembentukan SBRI telah sah secara hukum dengan tercatatnya SBRI di DISNAKERTRANS No.06/PCT/PAR/IX/07. Maka, tidak ada alasan bagi pengusaha untuk tidak mengakui keberadaan SBRI.⁴

Dari hasil penelitian di atas bahwa buruh PT. Ramai Putra Sejahtera tidak diberikan Jamsostek, cuti hamil, cuti haid, pensiun dan upah lembur.

³ Pemilik PT Ramai Putera Sejahtera Yogyakarta

⁴ Hasil wawancara dengan Ir. Budi Santoso, selaku Sub. Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DIY, pada tanggal 15 Maret 2011, jam 14.00 WIB

Mengenai Jamsostek telah dijamin dalam undang-undang seperti dalam Pasal 99 ayat (1) undang-undang No. 13 tahun 2003 bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Setelah menuntut diberikan jamsostek akhirnya pengusaha mengabdikan tapi dalam bentuk Jaminan Pemeliharaan kesehatan (JPK) , JPK boleh tidak didaftarkan ke JAMSOSTEK atau dijamin oleh perusahaan, akan tetapi JPK yang ditanggung oleh perusahaan fasilitas, pelayanan maupun haknya buruh harus sama dengan yang diberikan oleh JAMSOSTEK. Jika akses pelayanan JPK yang diberikan toko Ramai tidak mampu untuk sama dari Jamsostek maka toko ramai harus mendaftarkan JPK ke pihak JAMSOSTEK.

Setiap pengusaha hanya boleh mempekerjakan buruhnya selama 7 (tujuh) jam sehari 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari 5 (lima) hari kerja, kelebihan jam kerja disebut lembur maka pengusaha wajib menanyakan terlebih dahulu kepada buruhnya apakah mau lembur atau tidak. Jika buruh mau lembur maka harus diberikan uang lembur sesuai ketentuan yang berlaku. Pada hari libur Nasional ketika perusahaan mempekerjakan buruhnya maka hitungannya adalah lembur. Sedangkan pada kasus toko ramai buruh tidak dimintai kesepakatan soal lembur, baik soal jam maupun pengupahannya.

Pensiun seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah hak buruh, buruh boleh mengajukan masa pensiun dan perusahaan harus membayar uang pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perselisihan kepentingan harus dibicarakan secara bipartit, untuk membuat Perjanjian Bersama (PB) atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang

kemudian dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga bisa dieksekusi ketika salah satu pihak melanggar. Sedangkan di PT. Ramai Putra Sejahtera tidak ada Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Penyelesaian Kasus PT Ramai Putera Sejahtera

Terbentuknya Serikat Buruh Ramai Independen (SBRI) berawal dari kondisi Perburuhan di PT. Ramai Putra Sejahtera dimana banyak Hak-hak Normative Buruh yang tidak diberikan oleh perusahaan yang dipimpin oleh Sadana Mulyono seperti jamsostek, cuti hamil, cuti haid, upah lembur, skala pengupahan dan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan lainnya serta tidak ada Serikat Buruh yang bisa menampung dan menyalurkan aspirasi buruh, serikat buruh yang murni dari buruh, oleh buruh dan untuk buruh.

Pada saat dibentuknya Serikat Buruh Ramai Independen (SBRI), pengusaha PT. Ramai Putra Sejahtera yang dipimpin oleh Sadana Mulyono tidak mau mengakui keberadaan SBRI sehingga upaya-upaya yang tidak sehat selalu dilakukan oleh pengusaha PT. Ramai Putra Sejahtera untuk memberikan tekanan terhadap buruh yang menjadi anggota SBRI, bahkan Sadana Mulyono telah memberikan vonis jaminan bahwa SBRI tidak akan pernah *eksis* keberadaannya di PT. Ramai Putra Sejahtera dan mengancam akan mengkriminalisasikan pengurus SBRI karena memakai nama “RAMAI” dalam penamaan serikat (SBRI). SBRI dianggap melanggar Undang-Undang HAKI. Pengusaha tidak memberikan iklim berorganisasi yang baik bagi SBRI dan diskriminasi bagi anggota SBRI sangat nyata dirasakan oleh buruh.

Pertama kalinya di PT. Ramai Putra Sejahtera, buruhnya menuntut hak-hak Normatif yang dilakukan oleh SBRI yaitu pada bulan November 2007 SBRI meminta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dengan cara mengirimkan surat, tetapi pihak manajemen tidak menanggapi surat tersebut bahkan mengembalikan surat yang dikirimkan tersebut. Kemudian SBRI mengirimkan surat kembali kedua dan ketiga tetapi surat tersebut ditolak oleh bagian Personalia. Akhirnya Ketua SBRI waktu itu yang bernama Jossia Chatam (saat ini sudah di PHK) mendatangi pengusaha diruang kerjanya untuk mengajak berunding, tetapi pengusaha tidak mau bahkan mengusir ketua SBRI dari ruang kerjanya.⁵

Pada awal Desember 2007 seluruh anggota SBRI mendatangi ruang kerja pengusaha dan pengusaha mau berunding. Hasil perundingan tersebut adalah pengusaha berjanji akan memenuhi tuntutan SBRI mengenai JAMSOSTEK per 1 Januari 2008 dengan alasan perusahaan butuh waktu untuk mengumpulkan data-data Administrasi untuk dilaporkan ke JAMSOSTEK.

Pada bulan Januari 2008 JAMSOSTEK diberikan, tetapi situasi perusahaan semakin *represif* dengan banyaknya buruh yang di mutasi, rotasi, dan demosi. tanpa ada alasan yang jelas. Wakil ketua SBRI di PHK dengan alasan yang tidak jelas dan putusan tersebut tanpa ada perundingan dengan pengurus Serikat Buruh tersebut yang ada di dalam PT. Ramai Putra Sejahtera terlebih dahulu.

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Sudarmaji, selaku Ketua SBRI pada tanggal 10 Maret jam 12.05 WIB

Berawal dari adanya suasana kerja yang tidak kondusif, dan upaya-upaya adanya mutasi, rotasi, dan demosi yang terus terjadi maka SBRI memutuskan untuk melakukan aksi demonstrasi untuk meminta Hak-hak buruh yang selama ini tidak diberikan oleh perusahaan pada tanggal 11 Maret 2008 massa SBRI menggelar aksi damai untuk menuntut Hak-hak Normative serta iklim berorganisasi yang sehat. Namun bukan tanggapan positif yang diberikan oleh perusahaan tetapi malah sebaliknya. Upaya untuk meruntuhkan SBRI semakin merajalela. Diskriminasi yang dilakukan kepada anggota semakin parah. Upaya diskriminasi yang dilakukan misalnya anggota SBRI tidak dilayani ketika hendak mengakses koperasi perusahaan dengan alasan koperasi tersebut milik SP NIBA. Bahkan ketika salah satu anggota SBRI mengalami keguguran dan tidak mendapatkan uang pengganti dengan alasan hanya karena menjadi anggota SBRI sehingga tidak mendapatkan Asuransi. Selain itu Banyak Surat Peringatan yang dikeluarkan secara sepihak dan tanpa ada alasan yang masuk akal.⁶

Pada tanggal 19 Mei 2008 perusahaan mengeluarkan SK PHK kepada wakil ketua SBRI (A. Sunaryanto) dengan alasan beliau tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tidak bisa mengkoordinasi teman-teman Divisinya sehingga ada kejadian pemecahan kaca mobil (pengrusakan dan Pencurian) di area parkir mobil.⁷

Setelah itu SBRI melayangkan surat ke PT. Ramai Putra Sejahtera untuk bisa melakukan perundingan Bipartit yang rencana dilakukan pada

⁶ Ibid

⁷ Hasil wawancara dengan Bpk Sadana, selaku pemilik atau pengusaha PT RAMAI Putera Sejahtera Yogyakarta, pada tanggal 22 Maret 2011 jam 13.00 WIB

tanggal 28 mei 2008, tetapi tidak ada tanggapan dari perusahaan bahkan perusahaan tidak mau hadir dalam perundingan Bipartit sehingga SBRI membuat risalah Bipartit yang pertama. SBRI kembali melayangkan surat kepada RAMAI untuk melakukan Bipartit yang kedua pada tanggal 04 Juni 2008 tetapi lagi-lagi Perusahaan tidak mau hadir untuk melakukan Perundingan Bipartit tersebut. Sehingga SBRI kembali membuat Risalah Bipartit yang kedua.

Pada tanggal 12 Juni 2008 pihak Perusahaan kembali mengeluarkan SK PHK kepada Edi Santoso selaku Security dan keamanan di tubuh SBRI. Dengan alasan tidak rapi dan belanja di supermarket tidak pada tanggal belanja karyawan.⁸ SBRI berusaha menempuh upaya perundingan Bipartit untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi, namun hingga Bipartit II Perusahaan tidak memberikan tanggapan yang positif dan cenderung masa bodoh dengan permintaan SBRI. Oleh karena itu dengan tidak adanya itikad baik dari perusahaan untuk menyelesaikan masalah perburuhan di PT. Ramai Putra Sejahtera maka SBRI melakukan aksi mogok pada tanggal 9 Juli 2008 s/d 14 Juli 2008 untuk mengupayakan semua yang menjadi tuntutan SBRI. Setelah SBRI melayangkan surat pemberitahuan Mogok Kerja, 7 (tujuh) hari sebelum hari pelaksanaan aksi mogok kerja tersebut pihak Perusahaan kembali mengeluarkan SK PHK kepada Aris Sudarmaji selaku Ketua SBRI pada tanggal 31 juni 2008. Sehingga dalam aksi Mogok Kerja tersebut SBRI menuntut :

⁸ Ibid

1. Menolak PHK secara sepihak tanpa alasan yang mendasar. PHK harus melalui perundingan dengan serikat buruh. Ketika memang harus terjadi PHK harus diberikan hak pesangon penuh sesuai Undang undang yang berlaku;
2. Mempekerjakan kembali anggota SBRI yang di PHK sepihak (Sunaryanto, Darmaji dan Edi Santoso), karena tidak ada unsur kesalahan dari ketiga anggota SBRI tersebut dan PHK tersebut tidak sesuai prosedur;
3. Berikan kebebasan berserikat pada buruh atau tanpa intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Menolak segala bentuk Surat Peringatan (SP) sepihak dari pihak perusahaan, ketika SP akan dilayangkan kepada buruh harus dibicarakan terlebih dahulu dengan serikat buruh;
5. Lembur pada hari libur nasional harus dibayar dengan upah 2 (dua) kali lipat dan tidak diganti dengan libur pada hari lain. Jika perusahaan tidak bersedia membayar dengan upah, maka perusahaan wajib meliburkan karyawan pada hari libur nasional tersebut;
6. Menolak segala bentuk mutasi, rotasi atau demosi sewenang-wenang. Ketika ada mutasi buruh harus melihat keahlian serta kemampuan buruh dan tanpa ada potongan gaji. Mutasi juga harus dibicarakan kepada serikat buruh;

7. Berikan upah minimum Propinsi sebesar Rp.586.000,- untuk gaji pokok;
8. Berikan Tunjangan sbb:
 - a. Tunjangan uang Transport : Rp 6000,- x 30 hari = Rp.180.000,-
 - b. Tunjangan Uang Makan : Rp 6000,- x 30 hari = Rp 180.000,-
 - c. Tunjangan untuk keluarga

- 2 Anak	Rp.100.000,-
- Istri atau suami	Rp 75.000,-
 - d. Tunjangan kesehatan Rp 100.000,-
 - e. Tunjangan masa kerja Rp 50.000/thn
 - f. Tunjangan kerapian Rp. 20.000,-
 - g. Tunjangan jabatan Rp. 50.000,-
9. Menolak segala bentuk tekanan yang diberikan pada buruh atau barang hilang tidak dibebankan pada buruh sepenuhnya;
10. Berikan cuti haid, cuti hamil bagi buruh perempuan dan cuti liburan bagi semua buruh;
11. Hapus pengurangan masa kerja saat dan atau setelah cuti hamil/melahirkan dan kembalikan masa kerja buruh perempuan yang dipangkas setelah menjalani cuti hamil/melahirkan;
12. Menolak segala bentuk diskriminasi dalam pelayanan koperasi perusahaan;
13. Berikan bonus khusus (premi/insentif) bagi buruh atau karyawan saat perusahaan mendapat keuntungan yang melebihi standar;

14. Kembalikan komponen gaji yang dihilangkan;
15. Berikan hak pensiun pada buruh sesuai dengan peraturan yang berlaku;
16. Berikan pelayanan kesehatan yang layak, buruh harus dibebaskan dari biaya obat dan periksa, dalam keadaan darurat sehingga tidak memungkinkan buruh untuk periksa pada dokter yang ditunjuk perusahaan dan terpaksa harus periksa pada dokter lain (yang bisa dipertanggung jawabkan) maka biaya obat dan periksa tetap ditanggung oleh perusahaan. Kemudian Surat Keterangan dari dokter tersebut bisa berlaku sama seperti dokter yang ditunjuk perusahaan;
17. Hapus Sistem kerja kontrak dan *outsourcing* menjadi karyawan tetap;
18. Berikan tunjangan khusus bagi buruh yang bekerja dengan skill khusus dan beresiko tinggi khususnya pada divisi listrik, diesel dan AC;
19. Non aktifkan personil 403 dan Brimob yang bekerja di PT. Ramai Putra Sejahtera;
20. Berikan kebebasan pada buruh untuk membeli makan diluar PT. Ramai Putra Sejahtera (Toko Ramai) dan berikan kebebasan buruh untuk belanja di toko ramai.

Dari hasil penelitian di atas ada upaya-upaya dari pihak pengusaha untuk menghambat terbentuknya serikat buruh dengan tidak mau mengakui

keberadaan SBRI dan mengancam akan mengkriminalisasikan pengurus SBRI karena menggunakan kata “RAMAI” dalam penamaan serikat dan melanggar Hak Kekayaan Intelektual (HAKI). Padahal dalam penamaan serikat buruh, seharusnya nama serikat menunjukkan identitas perusahaan, jadi penggunaan kata “RAMAI” tidak melanggar HAKI.

Mengenai aksi mogok yang dilakukan oleh SBRI telah dilakukan sesuai prosedur Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, karena sebelumnya telah dilakukan upaya mediasi Bipartit tapi tidak menemukan penyelesaian sehingga SBRI memutuskan untuk melakukan aksi mogok kerja, dengan di PHK 116 buruh jelas melanggar Undang-Undang. Seperti yang diatur dalam Pasal 137 undang-undang No. 13 tahun 2003 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Dalam pasal 140 Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Mengenai 3 (tiga) orang buruh yang di PHK sebelum terjadi PHK massal yaitu A. Sunaryanto, Edi Susanto, dan Aris Sudarmaji, PHK yang diberikan tidak sesuai prosedur karena tidak diberikan skorsing terlebih dahulu dengan pihak yang bersangkutan ataupun Perundingan dengan pengurus SBRI yang ada. Sedangkan di PT. Ramai Putra Sejahtera tidak ada aturan yang jelas seperti PP dan PKB yang menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan A.

Sunaryanto, Edi Susanto, dan Aris Sudarmaji merupakan suatu kesalahan. PHK tersebut merupakan bentuk pelanggaran berserikat karena alasan PHK yang tidak mempunyai dasar hukum yang kuat dan terkesan mengada-ada. SK PHK Aris Sudarmaji keluar setelah pemberitahuan mogok kerja dan ini merupakan pengekangan terhadap Hak mogok buruh seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

Data yang terkumpul membuktikan bahwa seluruh buruh yang terkena surat peringatan dan 116 orang buruh yang di PHK adalah anggota Serikat Buruh Ramai Independen (SBRI). Hal ini membuktikan bahwa pada dasarnya pihak Management tidak mengizinkan berdirinya SBRI, artinya bahwa pihak Management telah melanggar Konstitusi, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Saphir Square

Dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Saphir Square, pada awalnya, keamanan di Saphir Square ini bekerja dibawah PT. Wiragarda selama 4 tahun sejak Oktober 2005. Jumlah personil 180 orang. Selama 4 tahun tersebut keamanan Saphir Square mengalami perampangan secara bertahap menjadi berjumlah 42 personil keamanan. Kemudian terjadi kasus pailit Saphir Square diawal tahun 2010 dimana management Saphir mengalihkan kontrak untuk keamanan itu ke PT. Primanusa Purnama karena PT. Wiragarda menolak rencana perampangan personil dan menolak

penambahan jam kerja yang diajukan oleh pihak management Saphir Square awalnya 8 jam menjadi 12 jam kerja. Dibawah PT. Primanusa Purnama para personil keamanan menandatangani kontrak kerja selama 1 tahun dengan upah dipotong Rp. 100.000,-/bulan untuk pembayaran seragam keamanan selama 5 bulan pertama dan tanpa ada JAMSOSTEK ataupun jaminan sosial lainnya.⁹

Setelah 4 bulan berjalan, PT. Primanusa Purnama (pusat) menolak untuk menalangi upah karyawan keamanan yang seharusnya menjadi kewajiban pihak management Saphir Square karena pihak PT. Primanusa Purnama menyampaikan bahwa Saphir Square tidak sanggup membayar hutangnya sejumlah Rp. 325.000.000,-.¹⁰ Sementara itu dari manajemen Saphir menyatakan bahwa pihak PT. Primanusa-lah yang memutus perjanjian bisnis dengan Saphir per 26 Agustus 2010 secara sepihak. Pihak management Saphir Square memutuskan untuk menjalin kerjasama dengan PT. Total untuk menyediakan tenaga keamanan yang dimulai per 1 September 2010. Akibatnya karyawan keamanan yang berada dibawah naungan PT. Primanusa secara otomatis tidak bekerja lagi.¹¹

Tanggal 31 Agustus 2010 para personil keamanan melakukan aksi menuntut kepada pihak Saphir Square untuk membayar upah yang belum diberikan selama 1 bulan 16 hari berikut dengan Tunjangan Hari Raya (THR). Pihak Saphir Square menjelaskan bahwa pembayaran itu seharusnya

⁹ Hasil wawancara dengan Bapak A, selaku bagian Humas PT Wiragarda, pada tanggal 11 Maret 2011 jam 10.00 WIB

¹⁰ Ibid

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak M, selaku bagian Humas dan Personalia Manajemen Saphir Square pada tanggal 11 Maret 2011 jam 12.10 WIB

dilakukan oleh PT. Primanusa karena selama ini upah pihak keamanan ditanggung oleh PT. Primanusa. Disamping hal tersebut, pada saat ini 42 Orang SPKS Saphir Square mengalami PHK sepihak dari Saphir Square tanpa ada penjelasan apapun, termasuk tidak ada penjelasan dan PHK sepihak dari PT. Primanusa.

Pada aksi kedua tanggal 1 September 2010, dicapai kesepakatan antara pihak keamanan Saphir Square dengan PT. Primanusa yang menghadirkan saksi dari pihak management Saphir Square dan perwakilan dari DPRD Kota Yogyakarta. Salah satu butir kesepakatan bahwa pada tanggal 7 September 2010 PT. Primanusa akan membayar upah selama 1 bulan 16 hari dan THR.

Dari situasi diatas, Serikat Pekerja Keamanan Saphir Square (SPK-PPBI) menuliskan 4 poin tuntutan, yaitu menuntut gaji 1,5 yang belum di bayarkan, menuntut pembayaran THR 2010 dan menolak PHK massal serta menuntut pertanggungjawaban pihak management Saphir Square, PT. Primanusa dan Dinsosnakertrans untuk menyelesaikan kasus tersebut.¹²

Dari kronologi diatas, sebenarnya dapatlah kita ambil benang merahnya bahwa ada beberapa penyelewengan yang dilakukan terhadap para karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa PT KGM sebagai perusahaan pemberi kerja yang mengelola Saphir Square, telah berjanji akan menahan pembayaran utang pada PT PPB

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Sony, selaku pengurus harian SPK-PPBI, pada tanggal 12 Maret 2011 jam 13.00 WIB

sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja, untuk membayar sisa gaji karyawan hingga tanggal 31 Agustus 2010. Pembayaran tersebut dilakukan selambatnya tanggal 7 Oktober 2010.

Pernyataan ini sekaligus meluruskan informasi keliru bahwa seluruh gaji karyawan telah dibayarkan. Sampai hari ini karyawan belum menerima surat pemutusan hubungan kerja dari PT PPB, maka sampai hari ini karyawan masih bekerja (dibuktikan dengan Daftar Hadir) dan berhak atas gaji hingga masa kerja berakhir (sesuai Perjanjian Kerja, yaitu 1 tahun sejak 16 April 2010). Artinya karyawan masih berhak mendapatkan gaji untuk tanggal 1 September hingga hari ini dan hingga masa kontrak kerja berakhir, sebelum ada bukti resmi pemutusan hubungan kerja.

2. Bahwa pada saat penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU)/perjanjian/akad kontrak antara PT KGM dengan PT PPB, PT PPB tidak menunjukkan surat izin operasionalnya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja (outsourcing) maupun surat-surat persyaratan sebagai badan hukum (akta notaris, HO/izin gangguan, TDP-Tanda Daftar Perusahaan, SIUP).

Hal ini terbukti dari tidak adanya salinan apapun yang dapat ditunjukkan oleh PT Kelola Graha Makmur, baik mengenai izin operasional PT PPB maupun pengesahan PT PPB sebagai badan hukum. Berdasarkan keterangan Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, Suku Dinas Sosnakertrans Jakarta Utara, tempat PT PPB berdomisili pun secara lisan

menyatakan bahwa izin operasional penyedia tenaga kerja atas nama PT PPB belum ditemukan.

3. Bahwa karena poin nomor 2 di atas, maka menurut UU No 13 tahun 2003 pasal 66 ayat 4, status karyawan PT PPB demi hukum beralih menjadi karyawan PT KGM, dan PT KGM akan menanggung hak-hak karyawan sesuai Perjanjian Kerja yang pernah dibuat antara PT PPB dengan karyawan dan ketentuan perundangan yang berlaku.

Namun PT KGM menghendaki adanya penetapan dari Disnakertrans yang dapat melegitimasi tindakan PT KGM menahan pembayaran kewajibannya pada PT PPB sebagaimana pada no. 1 di atas. Sedangkan Dinsosnakertrans baru akan membuat penetapan setelah melakukan investigasi langsung ke tempat domisili PT PPB, yaitu Jakarta Utara, dan meminta PT KGM agar turut membiayai investigasi langsung tersebut.

3. SPBU Gedong Tengen

SPBU Gedong Tengen berdiri sekitar pertengahan tahun 2006 dengan Akta Pencatatan bernomor 4455214, yang notabane-nya adalah kepanjangan tangan dari Perusahaan induknya yaitu PERTAMINA yang merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana berfungsi untuk mensejahterakan Rakyat Indonesia termasuk Buruh/Pekerja-nya.¹³

SPBU Gedong Tengen didirikan oleh Ibu Ary Isnawati selaku pemilik SPBU Gedong Tengen, dimana dari awal berdirinya SPBU Gedong Tengen banyak hal tentang Hak Normatif maupun Hak Buruh/Pekerja yang tidak

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak R, selaku pengurus harian dan salah satu keluarga dari IBU A.I selaku pemilik SPBU Gedong Tengen pada tanggal 15 Maret 2011 jam 11.30 WIB

diberikan oleh Pengusaha, sehingga memicu para Buruh/Pekerja sebelumnya untuk mempertanyakan hak mereka yang tidak diberikan secara Individu/sendiri-sendiri, akan tetapi sikap yang dikeluarkan oleh pihak Pengusaha adalah hal yang sangat tidak dewasa, yaitu dengan men-skorsing/memberhentikan Buruh/Pekerja dengan waktu yang tidak ditentukan, dengan begitu Buruh/Pekerja yang telah berani mempertanyakan Hak-haknya akan jenuh dan dengan sendirinya akan mengundurkan diri. Semua itu tetap berlangsung sekian lama karena tidak adanya Serikat di SPBU Gedong Tengen. Persoalan-persoalan lain yang muncul di SPBU Gedong Tengen sebelum terbentuknya Serikat, antara lain :

1. Upah yang tidak layak (dibawah UMR), yakni hanya sekitar Rp 400.000,- /bulan sampai dengan Rp 686.000,-
2. THR yang tidak sesuai yakni berupa bingkisan baju batik/kain sarung (senilai Rp 20.000,-) untuk pekerja yang masa kerjanya belum mencapai 1 tahun s/d yang tertinggi uang tunai sebesar Rp 175.000,-
3. Tidak didaftarkannya pekerja sebagai peserta JAMSOSTEK (beberapa pekerja ada yang didaftarkan asuransi yang tidak jelas asuransi tsb untuk apa, karena pekerja tidak diberikan nomor police/kartu keanggotaan asuransi tsb, padahal pekerja dikenakan potongan dari upah daalam setiap bulannya.
4. Istirahat kerja dalam sebulan hanya 3 hari saja
5. Tidak diberikan upah lembur bagi pekerja yang dipekerjakan pada hari Libur Nasional

6. Tidak adanya aturan perusahaan, karena walaupun ada pekerja tidak pernah disosialisasikan tentang aturan tersebut.¹⁴

Berangkat dari beberapa persoalan itulah para buruh/pekerja SPBU Gedong Tengen memberanikan diri untuk membuat Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada tanggal 24 Juli 2009 akhirnya Serikat Pekerja SPBU Gedong Tengen (SP-SPBU GT), yang beranggotakan 80% dari jumlah Buruh/Pekerja yang bekerja di SPBU Gedong Tengen tercatat sebagai serikat pekerja dengan nomor pencatatan 03/IX/MIGAS/2009 yang dikeluarkan oleh DISNAKERTRANS Kota YOGYAKARTA pada tanggal 12 September 2009.¹⁵

Pada tanggal 17 September 2009, Disnakertrans datang ke SPBU Gedong Tengen untuk menyerahkan akta pencatatan Serikat. Kemudian tanggal 26 September 2009 pukul 11:00-12:00 para karyawan dipaksa mengambil/menandatangani THR yg tidak sesuai dengan UU yang berlaku. Pada Jam 14:30—selesai pengurus serikat melakukan perundingan dengan manajemen/staff. Perundingan tersebut tidak menghasilkan apa-apa dan Manajemen/Staff melempar masalah tersebut ke pengusaha.

Tanggal 28 September 2009 pukul 09:00 WIB, pengurus berangkat mencari pengusaha (Bu Ary) tetapi tidak menemukan pengusaha tersebut. Pengurus sudah menelpon pengusaha dan juga mendatangi SPBU Munggur (Kantor pusat) serta ke Hotel Sala III tetap tidak bertemu, dan berusaha mencari alamatnya yang sudah diberitahukan namun tidak ketemu juga.

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak A.S, selaku pengurus harian Serikat Pekerja SPBU Gedong Tengen, pada tanggal 13 Maret 2011, jam 12.15 WIB

¹⁵ Ibid

Kemudian pada tanggal 29 September 2009 Jam 15:30 Eko, Istri, Beserta Anak dan Cholis disuruh keluar dari tempat tinggalnya oleh anggota keluarga Pengusaha yang bernama Pak Arfan dengan alasan akan direnovasi, serta Istri Eko diberikan upahnya sebagai Pekerja yang mengelola Toko AIDA.

Agenda Mediasi lewat Disnakertrans:

1. Pertemuan I (8 Oktober 2009), hasilnya adalah adanya kesepakatan tentang dipekerjakannya kembali Nurgiyanto (Ketua Umum SP-SPBU Gedong Tengen) dan Eko Turmudi (Sekjend SP-SPBU Gedong Tengen) setelah sebelumnya discorsing tanpa batas waktu.
2. Pertemuan II (15 Oktober 2009) , hasilnya adalah tentang tidak adanya PHK dan intimidasi dari Pihak Pengusaha terhadap anggota Serikat.

Akan tetapi setelah kesepakatan itu dibuat ternyata pihak pengusaha melakukan intimidasi pada para pekerja dan anggota SP-SPBU Gedong Tengen dengan mengundang karyawan satu persatu ke kantor.

Intimidasi Pengusaha :

Pada hari Jumat , 16 Oktober 2009, jam 12.00 wib pengusaha memanggil Samuel, Agus Suswanto, Sumarni, Sutarti, Tri Waryati, Nurgitanto, dan Idris. Dalam pemanggilan itu Pengusaha mempersoalkan beberapa hal diantaranya mengungkit persoalan uang setoran tanpa sepengetahuan pihak Staff, yang sebenarnya uang tersebut sudah dikembalikan jauh-jauh hari tepatnya pada tanggal 19 September 2009. Kemudian mengungkit persoalan pekerja yang sudah terjadi 3 sampai dengan

4 bulan kebelakang, sedangkan pekerja yang bersangkutan sudah mendapatkan sanksi oleh pihak Staff.¹⁶

Saudara Idris menandatangani surat tanda terima jaminan dan uang seragam sebesar Rp 1.720.000,- dan diskorsing sementara dalam waktu 1 (satu bulan). Pengusaha menekan pekerja untuk membuat pernyataan mengenai kesalahan dimasa lalu, yang sebenarnya sanksi sudah dilakukan oleh pekerja tersebut. Pada tanggal 17 Oktober 2009, jam 16.00 wib, anggota SP-SPBU Gedong Tengen (Rayhandono), dipanggil pengusaha untuk menandatangani tanda terima uang jaminan sebesar Rp 1.500.000,- dan meminta Rayhandono untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Akan tetapi Rayhandono menolak menandatangani pernyataan pengunduraan diri tersebut, lalu Rayhandono diajukan ke POLSEK GEDONG TENGEN oleh pengusaha terkait penggunaan uang setoran dan kesalahan masa lalu merokok (yang sebenarnya sudah diberi sanksi), lalu Rayhandono di skorsing paksa oleh Pengusaha.¹⁷

Pada pertemuan di Disnakertrans, pada tanggal 23 Oktober 2009, hasil pertemuan adanya kesepakatan akan dipenuhinya Hak Normatif (THR, Upah sesuai UMP dan kekurangannya), akan tetapi belum tentu kapan waktu pembayaran tersebut. Kemudian tanggal 31 oktober 2009, hari sabtu jam 13:30 wib Heri di panggil oleh Pihak Pengusaha yang pada saat bersamaan Pihak Pengusaha juga memanggil saudari Tilah [kakaknya Heri]. Pihak

¹⁶ Hasil wawancara dengan S, selaku bagian Humas Seriakt Pekerja SPBU Gedong Tengen, pada tanggal 13 Maret 2011 jam 15.000 WIB

¹⁷ Ibid

Pengusaha memberhentikan/memecat Heri, dengan alasan dalam masa percobaan dan Heri tidak lolos masa uji coba, padahal Heri sudah bekerja selama 11 bulan dan pengusaha mencari-cari kesalahan Heri. Saat ditanyakan kesalahan apa yang sudah dilakukan oleh Heri, pengusaha tidak mau menjawab dan Heri dipaksa menandatangani kuitansi serah terima uang tabungan (uang jaminan) Rp 1.500.000,- dan uang gaji bulan Oktober Rp 450.000,-. Karena merasa tertekan akhirnya Heri menerimanya.¹⁸

Tanggal 31 oktober 2009, hari sabtu jam 15:15 Wib Dedy menghadap Pihak Pengusaha mengambil pembayaran upah bulan Oktober, akan tetapi setelah menemui Pihak Pengusaha, Dedy diberhentikan kerja dengan alasan Dedy masih dalam masa percobaan, padahal Dedy sudah bekerja selama 1 tahun. Akhirnya Dedy disuruh menandatangani kwitansi serah terima uang tabungan(uang jaminan) Rp 1.500.000,- dan gaji bulan Oktober Rp 450.000,- padahal uang jaminannya waktu masuk kerja sebesar Rp 2.000.000,-. Dedy pun dengan terpaksa menerimanya.¹⁹

Tanggal 31 oktober 2009, hari Sabtu jam 17:00 wib Eko Turmudi menghadap Pihak Pengusaha guna mengambil pembayaran upah bulan Oktober, akan tetapi setelah menemui Pihak Pengusaha, Eko malah diberhentikan kerja dengan alasan regenerasi karyawan dan dikarenakan banyak mesin yang rusak, Eko disuruh menandatangani kwitansi uang Jaminan (uang Tabungan) dan mengundurkan diri. Tetapi Eko tidak meyeepakati kedua

¹⁸ Hasil wawancara dengan H dan D, selaku anggota Serikat Pekerja SPBU Gedong Tengen pada tanggal 13 Maret 2011 jam 15.30 WIB

¹⁹ Ibid

hal tersebut, lalu Pihak Pengusaha menyuruh staff untuk mengambilkan uang Tabungan (uang Jaminan) sebesar Rp. 2.000.000,- dan uang gaji bulan Oktober 2009 Rp. 450.000,- dengan terpaksa Eko menandatangani dan menerima uang tersebut.

Tanggal 31 oktober 2009, hari sabtu Sekitar jam 17:15 wib Idris dan Eko Turmudi kembali menghadap Pihak Pengusaha untuk mempertanyakan upah Idris bulan Oktober 2009, Pihak Pengusaha mengatakan jika upah Idris sudah diberikan oleh Staff (heppy) bersamaan dengan pemberian uang Jaminan, tetapi Idris dan Eko. T mengkonfirmasi kembali ke pihak Staff, ternyata uang upah Idris belum diberikan pada waktu sebelumnya. Kemudian Pihak Pengusaha memberikan uang/upah Idris bulan Oktober sebesar Rp 330.000,- terhitung dari tanggal 26 September s/d 16 Oktober 2009, harusnya upah yang diberikan penuh selama satu bulan.

Satu Tahun lebih lamanya perjuangan SP-SPBU Gedong Tengan berlangsung dalam memperjuangkan hak-haknya, berbagai macam aksi digelar di DPRD Provinsi Yogyakarta, aksi di DPRD Kota Yogyakarta, di Dinsosnakertrans dan di imbangi dengan Perjuangan lewat jalur Hukum di PHI. Per-bulan November 2010, gaji pekerja di SPBU Gedong Tengan bisa mencapai nominal UMP Yogyakarta yakni sekitar 745.000,-. SP-SPBU Gedong Tengan terus memperjuangkan nasib 6 orang anggota Serikat SP-SPBU Gedong Tengan (Eko Turmudi, Idris, Heri, Dedy, Rayhandono, dan Andy) yang mendapatkan skorsing tanpa batas waktu dan tanpa adanya surat

keputusan yang sah dari Pengusaha. Berbagai perundingan di PHI pun terus menerus dijalani dan terus diperjuangkan. Sampai pada tanggal 7 Oktober 2010, kasus SP-SPBU Gedong Tengen di PHI telah sampai pada agenda Sidang berupa Penyimpulan Perkara. Di sinilah, titik rawan perjuangan buruh menghadapi pihak Pengusaha, dan Mafia Peradilan. Melihat berbagai peraturan yang belum berpihak kepada buruh dan masih kotornya sistem peradilan di Indonesia serta permainan uang yang mewarnai hasil keputusan sidang itu semua bukanlah omong kosong dan isapan jempol belaka. Karena sampai hari ini praktek-praktek tersebut masih berlangsung.

4. Indomaret

Terbentuknya Serikat Buruh di Indomaret sebenarnya dikarenakan terdapat berbagai permasalahan yang terjadi, diantaranya:

1. Perlakuan atasan yang kasar terhadap karyawan toko. Dalam hal ini yang terlihat jelas hanya di beberapa area toko dan satu area supervisor
2. Mengenai Nota Barang Hilang (NBH) yang menyebabkan sengsaranya karyawan Indomaret, karena nota tersebut dibebankan kepada karyawan.²⁰

Dari kedua permasalahan diatas, maka ada beberapa toko Indomaret di Yogyakarta yang kemudian berinisiatif mengkonsolidasikan dan mengajak diskusi secara reguler membahas permasalahan dari tiap-tiap toko Indomaret tersebut. Yang menjadi permasalahan umum dari tiap Toko di Indomaret ternyata sama, yaitu:

1. Budget nota barang hilang yang begitu rendah

²⁰ Hasil wawancara dengan Sus Binaji, selaku Ketua Serikat Pekerja Indomaret Yogyakarta, pada tanggal 15 Maret 2011 jam 15.00 WIB

2. Cuti karyawan yang dipersulit
3. Pekerjaan rangkap yang dibebankan kepada tiap karyawan toko
4. Permasalahan keamanan yang tidak baik di tiap-tiap toko
5. Transparansi audit data yang dapat diakses oleh semua karyawan toko Indomaret.²¹

Beberapa hal diatas yang kemudian menyebabkan 16 toko dari 22 toko Indomaret di Yogyakarta melakukan mogok kerja, yang intinya selama ini karyawan sudah bekerja maksimal namun tidak dihargai oleh pihak manajemen. Bahkan, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan karyawan berhak memperoleh cuti, tapi pada kenyataannya izin cuti dipersulit. Selain itu selama ini gaji karyawan juga tidak jelas. Hal itu masih ditambah lagi adanya beban budget NBH (barang yang hilang) sebesar 0,15 persen dari penjualan.²²

Sayangnya, barang yang hilang ini harus ditanggung karyawan. Ada salah seorang karyawan yang harus mengganti Rp 15 juta padahal gajinya selama bekerja belum sampai Rp 15 juta. Dalam hal ini paraa karyawan sebenarnya sudah berbicara secara baik-baik dengan manajemen. Namun, pihak manajemen tidak bersedia negosiasi. Sebaliknya, para karyawan menerima semacam intimidasi.

Hanya saja ada permasalahan lain yang juga sangatlah mendasar. Sampai dengan sekarang Serikat Pekerja Indomaret masih belum diakui dan ditolak pendaftarannya di DISNAKERTRANS, dengan alasan karena

²¹ Ibid

²² Hasil wawancara dengan Bapak Widodo, selaku pengurus harian Serikat Pekerja Indomaret pada tanggal 15 Maret 2011 jam 12.00 WIB

perijinan usaha Indomaret di Yogyakarta sendiri belum sah dan resmi.²³ Hal ini sebenarnya ironis sekali, karena legalnya suatu perusahaan bukanlah merupakan penghambat atau syarat berdirinya Serikat Pekerja di suatu perusahaan. Bahkan di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tidak mengatur permasalahan tersebut. Seharusnya pihak DISNAKERTRANS mencatat ketika serikat pekerja mendaftarkan diri dan persyaratan untuk pendaftarannya terpenuhi. Hal tersebut sebenarnya sudah diatur dalam pasal 18 – 22 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

Kasus Indomaret ini telah didaftarkan dan telah sampai pada Bipartit yang mana sudah sesuai dengan Undang-Undang Serikat Buruh. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Budget Nota Barang Hilang dinaikkan
2. Cuti karyawan tidak dipersulit
3. Seluruh penggunaan biaya telpon dan peralatan tool yang berkaitan dengan pekerjaan tidak dibebankan pada karyawan
4. Selama 3 bulan tidak akan ada PHK kecuali melanggar peraturan perundang-undangan.

5. Ambarukmo Plaza

Pada kasus Serikat Buruh di Ambarukmo Plaza, pada awalnya terjadi ketika salah seorang pekerja di departemen tekstil Carfour Ambarukmo Plaza yang bernama Danang Kuncoro, terlibat perkelahian ringan dengan satpam pada 21 November 2010. Namun perselisihan itu sudah diselesaikan secara

²³ Hasil wawancara dengan Sus Binaji selaku Ketua Serikat Pekerja Indomaret Yogyakarta, pada tanggal 15 Maret 2011 jam 15.30 WIB dan dikuatkan dengan pernyataan dari Bapak A.S selaku bagian Humas DISNAKERTRANS Yogyakarta

kekeluargaan. Hanya saja, pihak perusahaan tetap membawa kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Sleman. Disnaker sebagai mediator menganjurkan untuk tidak ada PHK karena sudah diselesaikan secara damai. Anjuran Disnaker tetap membuat perusahaan bersikukuh membawa kasus itu ke jalur hukum. Pihak keamanan yang terlibat permasalahan juga telah di PHK PT Carrefour cabang Ambarukmo Plaza. Karena itu mereka menganggap PT Carrefour telah melakukan gugatan dan pemecatan yang tidak beralasan.²⁴

Puluhan anggota Konfederasi Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) sangat menyayangkan kejadian tersebut. Mereka menuntut pencabutan tuntutan kasus PHK Danang Kuncoro W oleh PT. Carrefour Indonesia. Menurut KASBI, ada indikasi pemberangusan serikat di PT. Carrefour-Plaza Ambarukmo Yogyakarta.²⁵ Sejak berdirinya Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Yogyakarta, intimidasi dan pelemahan serikat buruh terus berlangsung sampai dengan sekarang. Satu per satu pengurus serikat diberi sanksi dan berujung PHK sepihak, ada juga yang dimulai dengan mutasi, diberi surat peringatan dengan alasan yang tak masuk akal, bahkan dengan cara mengadu domba sesama buruh. Sebelum kasus PHK sepihak terhadap Danang bergulir, Serikat Buruh di PT Carrefour-Plaza Ambarukmo juga sedang memperjuangkan hak normatif karyawan atas Uang Transport secara Nasional dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

²⁴ Hasil wawancara dengan S, selaku pengurus harian Serikat Pekerja PT Carrefour Indonesia Cabang Yogyakarta, pada tanggal 16 Maret 2011 jam 13.00 WIB

²⁵ www.google.com, *Kasus SPCI Yogyakarta*, diakses pada tanggal 14 Maret 2011 jam 21.00 WIB

Dalam kasus pemecatan Danang Kuncoro, ironisnya meski Danang sebagai pihak yang dirugikan dalam kasus PHK tersebut, namun PT Carrefour justru melaporkan Danang melalui Pengadilan Hubungan Industrial, dengan tuduhan melanggar peraturan perusahaan. Danang ternyata sempat mengalami tindak penganiayaan oleh salah satu oknum security PT Carrefour cabang Ambarukmo Plaza, terkait ketidaknyamanan perusahaan terhadap kegiatan Serikat Pekerja Carrefour Indonesia (SPCI) dimana Danang terlibat di dalamnya.

KASBI dalam hal ini menuntut penghentian kriminalisasi, dan upaya pemberangusan terhadap serikat buruh di Indonesia, PHK sepihak, sistem kerja outsourcing, dan upah murah.²⁶ Jika dilihat, sebenarnya berdasarkan pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial, penyelesaian perselisihan wajib melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun pihak perusahaan memberikan skorsing yang berujung pada PHK. Selain tuntutan menolak PHK, serikat buruh di PT Carrefour juga menginginkan realisasi kenaikan UT karyawan Carrefour.

²⁶ Ibid

B. Peranan Serikat Buruh Untuk Melindungi Para Anggotanya Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Yogyakarta

Peranan Serikat Buruh Secara Preventif dan Represif

Dari Kelima Perusahaan yang penulis teliti, pada dasarnya hampir sama dalam hal peranan serikat buruh dalam upayanya melindungi para anggotanya dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial di Yogyakarta. Dalam hal ini peranan yang dilakukan Serikat Buruh di Yogyakarta, antara lain adalah:

1. Kasus Upah yang tidak sesuai dengan jam kerja atau waktu kerja yang diberlakukan oleh perusahaan. Dalam hal ini, kelima serikat buruh yang penulis teliti sama dalam hal peranan serikat buruhnya, antara lain:
 - a. Mengumpulkan semua data gaji seluruh buruh kemudian melakukan perincian perhitungan upah layak yang seharusnya diberikan kepada buruh sesuai dengan perhitungan badan pengupahan.
 - b. Mengirim perwakilan untuk bertemu dengan pengusaha dalam menuntut upah yang layak bagi buruh.
 - c. Melakukan aksi demo setelah langkah bipartit gagal.
 - d. Melakukan mediasi.
2. Kriminalisasi terhadap buruh
 - a. Melakukan advokasi terhadap buruh yang menjadi korban kriminalisasi oleh pengusaha melalui LBH Yogyakarta maupun advokasi sendiri
 - b. Menguatkan mental keluarga buruh dan buruh yang menjadi korban

- c. Melakukan aksi demo setelah usaha bipartit gagal.

3. Kasus Intimidasi Langsung Terhadap Buruh

PT Ramai Putera Sejahtera

- a. Mengkonsolidasi para anggotanya dan mengumpulkan data-data apakah benar intimidasi tersebut dilakukan oleh pihak pengusaha
- b. Memberikan pendidikan untuk penguatan pemikiran dan keyakinan para anggotanya
- c. Menguatkan mental dan meyakinkan keluarga para anggota dengan rutin melakukan pendampingan terhadap para anggotanya.

PT Saphir Square

- a. Mengkonsolidasi para anggotanya dan mengumpulkan data-data apakah benar intimidasi tersebut dilakukan oleh pihak pengusaha
- b. Memberikan pendidikan untuk penguatan pemikiran dan keyakinan para anggotanya
- c. Menguatkan mental dan meyakinkan keluarga para anggota dengan rutin melakukan pendampingan terhadap para anggotanya.
- d. Melakukan advokasi dengan cara menemui pihak pengelola Saphir Square

SPBU Gedong Tengen

- a. Mengkonsolidasi para anggotanya dan mengumpulkan data-data apakah benar intimidasi tersebut dilakukan oleh pihak pengusaha
- b. Memberikan pendidikan untuk penguatan pemikiran dan keyakinan para anggotanya

- c. Menguatkan mental dan meyakinkan keluarga para anggota dengan rutin melakukan pendampingan terhadap para anggotanya.

Ambarukmo Plaza

- a. Mengkonsolidasi para anggotanya dan mengumpulkan data-data apakah benar intimidasi tersebut dilakukan oleh pihak pengusaha
- b. Memberikan pendidikan untuk penguatan pemikiran dan keyakinan para anggotanya
- c. Menguatkan mental dan meyakinkan keluarga para anggota dengan rutin melakukan pendampingan terhadap para anggotanya.

PT Indomaret

- a. Mengkonsolidasi para anggotanya dan mengumpulkan data-data apakah benar intimidasi tersebut dilakukan oleh pihak pengusaha
- b. Memberikan pendidikan untuk penguatan pemikiran dan keyakinan para anggotanya
- c. Menguatkan mental dan meyakinkan keluarga para anggota dengan rutin melakukan pendampingan terhadap para anggotanya.

4. Pemangkasan Masa Kerja

Dalam hal ini yang mengalami pemangkasan masa kerja adalah para buruh di PT Ramai Putera Sejahtera. Serikat Buruh dalam hal ini perannya cukup baik, karena sudah sampai ke tahap mediasi bahkan Bipartit. Hasilnya para buruh mendapatkan uang pesangon lebih diakhir pemutusan hubungan kerjanya.

5. Kasus Tidak diberikannya JAMSOSTEK

Dalam kasus ini yang mencuat adalah di PT Ramai Putera Sejahtera dan SPBU Gedong Tengen, dimana pengusaha sama sekali tidak memberikan jamsostek kepada para buruhnya. Dalam kasus ini, peranan Serikat Buruh antara lain adalah sebagai berikut:

PT Ramai Putera Sejahtera

- a. Menyiapkan dan mengumpulkan para anggota untuk menyusun strategi sehingga ketika adapertemuan dengan pengusaha semua dapat berjalan dengan lancar
- b. Menuntut pengusaha untuk segera memberikan jamsostek kepada para buruh dengan mengirimkan perwakilan untuk bertemu dengan pengusaha

SPBU Gedong Tengen

- a. Menyiapkan dan mengumpulkan para anggota untuk menyusun strategi sehingga ketika adapertemuan dengan pengusaha semua dapat berjalan dengan lancar
- b. Menuntut pengusaha untuk segera memberikan jamsostek kepada para buruh dengan mengirimkan perwakilan untuk bertemu dengan pengusaha

6. PHK Massal. Dalam hal ini, kelima perusahaan yang penulis teliti melakukan hal yang sama dalam melindungi para anggotanya, antara lain sebagai berikut:

- a. Usaha Bipartit melalui perwakilan yang sudah dibentuk sebelumnya.
- b. Melakukan aksi demo.
- c. Melakukan advokasi dengan bantuan LBH Yogyakarta dan beberapa pihak professional.

Berdasarkan data diatas, maka dapat penulis ambil benang merahnya jika sampai dengan saat ini peranan Serikat Buruh untuk melindungi Buruh ketika terjadi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Yogyakarta ternyata masih sangat kecil atau kurang. Karena jika kita mengacu dari fungsi dan tujuan serikat buruh itu sendiri maka sebenarnya telah diatur di dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu:

1. Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
2. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dari enam (6) poin fungsi serikat buruh tersebut, banyak yang belum terlaksana dan dipenuhi oleh Serikat Buruh di kelima perusahaan yang penulis teliti. Untuk poin a yang seharusnya serikat buruh berfungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, baik Serikat Buruh di PT Ramai Putera Sejahtera, Indomaret, Ambarukmo Plaza, SPBU Gedong Tengen dan Saphir Square, tidak melakukan suatu perjanjian kerja bersama dengan pihak pengelola atau perusahaan sehingga terkesan peraturan hanya dibuat oleh satu pihak saja yaitu perusahaan.

Poin b, yaitu serikat buruh sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, untuk di PT Ramai Putera Sejahtera dan Indomaret sudah terlaksana dengan baik dimana Serikat Buruh sudah melakukannya sampai ke Bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak pengusaha. Namun di SPBU Gedong Tengen, Saphir Square dan Ambarukmo Plaza poin b ini belum dilaksanakan oleh Serikat Buruhnya.

Untuk poin c, yaitu serikat buruh sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ternyata masih belum maksimal. Terbukti dengan tidak solidnya para anggota serikat buruh ketika pihak pengelola ataupun pengusaha mendekati buruh secara personal. Sehingga buruh menjadi tunduk dengan pengusaha dibandingkan dengan menjaga keutuhan dan kesolidan dari serikat buruh itu sendiri. Hal ini masih banyak terjadi baik di PT Ramai Putera Sejahtera, Indomaret, Saphir Square, Ambarukmo Plaza dan SPBU Gedong Tengen.

Sedangkan untuk poin d, yaitu serikat buruh sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, di PT Ramai Putera Sejahtera sendiri SBRIanhicks sudah cukup bagus dalam mengaplikasikan fungsinya. Adanya perwakilan dari SBRIanhicks untuk selalu menemui pengusaha setiap terjadi kejanggalan dan permasalahan dari para anggota serikat buruh sehingga berusaha semaksimal mungkin untuk menemukan titik temu dengan pihak pengusaha. Sama halnya di Indomaret,

Saphir Square, Ambarukmo Plaza an SPBU Gedong Tengen, juga dibentuk perwakilan dari serikat buruh untuk menemui pihak pengusaha demi tercapainya kesejahteraan para buruhnya.

Poin e dimana serikat buruh sebagai sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dapat dikatakan hanya tiga perusahaan yang melakukan fungsinya dengan baik, yaitu PT Ramai Putera Sejahtera, Indomaret dan Saphir Square. Ketiga perusahaan tersebut melakukan aksi mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan setelah usaha bipartit gagal. Sedangkan Ambarukmo Plaza tidak melakukan aksi mogok kerja dan di SPBU Gedong Tengen aksi mogok dilakukan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena belum adanya usaha bipartit.

Untuk poin yang terakhir yaitu serikat buruh sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan, masih belum dilaksanakan oleh kelima perusahaan yang penulis teliti. Hal ini dikarenakan serikat buruh sendiri belum mampu dan belum memiliki pengetahuan yang cukup dalam hal kepemilikan saham maupun sampai ke advokasi langsung.

Sehingga dapat penulis ambil kesimpulan dengan melihat permasalahan diatas, maka peranan serikat buruh di Yogyakarta dalam melindungi buruh masih sangat kurang atau kecil. Sehingga perlu untuk ditingkatkan dan disolidkan lagi.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peranan Serikat Buruh Dalam Perlindungan Kepada Kaum Buruh

Dari hasil penelitian Penulis, faktor-faktor yang mempengaruhi peranan serikat buruh dalam perlindungan kepada buruh di Yogyakarta, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan atau pengelola
 - a. Ada manajemen yang kurang memperhatikan kesejahteraan buruh.
 - b. Adanya intimidasi dan usaha-usaha yang tidak pantas yang dilakukan oleh pihak perusahaan ataupun pihak ketiga yang berusaha untuk menggagalkan usaha dari serikat buruh untuk memperjuangkan hak para anggotanya. Kasus yang terjadi di PT Ramai Putera Sejahtera sudah sangat jelas dimana pihak pengusaha melakukan ancaman terhadap para anggota SBRI untuk segera keluar dari SBRI dan dipaksa untuk menerima pesangon yang kemudian di PHK. Di Saphir Square, Ambarukmo Plaza dan SPBU Gedong Tengen, para anggota serikat buruh dipaksa untuk menandatangani surat perjanjian yang ternyata surat mengenai pesangon atau upah yang besarnya tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh para pekerja. Selain itu juga adanya ancaman PHK jika tidak bersedia menandatangani surat tersebut. Di Indomaret sendiri, intimidasi dilakukan dengan dilakukannya rotasi kerja pekerja yang tidak masuk akal, contohnya dipindah ke Indomaret yang diluar kota dengan jabatan yang lebih kecil dan gaji tidak sesuai, dengan tujuan pekerja tidak betah dan

keluar dengan sendirinya. Selain itu juga adanya nota barang hilang yang dibebankan kepada para pekerja.

2. Pihak Serikat Buruh

- a. Belum adanya anggota dari serikat buruh yang paham dan menguasai tentang hukum, sehingga jika diperlukan advokasi, serikat buruh belum mampu melakukan advokasi secara sendiri terhadap para anggotanya, tetapi selalu meminta bantuan kepada pihak profesional yaitu LBH Yogyakarta.
- b. Serikat Buruhnya sendiri yang belum solid, sehingga masih mudah goyah ketika pengusaha mengajukan penawaran secara pribadi kepada para anggota serikat buruh tersebut.

3. Pihak Disnakertrans

Dalam hal ini, proses pendaftaran Serikat Buruh yang sulit akibat terkendala pendirian suatu perusahaan yang tidak terdaftar di DISNAKERTRANS. Dalam hal ini, kasus Indomaret untuk serikat buruhnya tidak terdaftar, sehingga untuk penyelesaian kasusnya pun membutuhkan waktu yang lama dan berbelit-belit

4. Pihak Kepolisian

Dalam hal ini, pihak Kepolisian sampai sekarang diam saja atau dapat dikatakan tidak melakukan tindakan terhadap pengusaha yang sewenang-wenang terhadap buruh, padahal di UU Nomor 21 Tahun 2000 sudah jelas aturannya bahwa bentuk kriminalisasi terhadap buruh

merupakan bentuk tindak pidana. Alasan dari pihak kepolisian antara lain adalah:²⁷

- a. Menurut kepolisian, kepolisian tidak memiliki wewenang dalam kasus hubungan industrial, dikarenakan yang seharusnya memiliki wewenang adalah pihak disnakertrans
- b. Belum adanya aduan dari serikat buruh.

²⁷ Hasil wawancara dengan Iptu Heri Surya, selaku divisi Reskrim POLDA DIY, pada tanggal 06 Juli 2011 jam 12.00 WIB.

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Peranan Serikat Buruh untuk melindungi para anggotanya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta ternyata masih kurang atau bisa dikatakan masih sangat kecil. Serikat Buruh masih belum melaksanakan fungsi dan tujuannya sesuai dengan pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peranan serikat buruh dalam melindungi para anggotanya, adalah sebagai berikut:
 - a. Dari pihak perusahaan atau pengelola, ada manajemen yang kurang memperhatikan kesejahteraan buruh dan adanya intimidasi dan usaha-usaha yang tidak pantas yang dilakukan untuk menggagalkan usaha dari serikat buruh untuk memperjuangkan hak para anggotanya.
 - b. Dari pihak Serikat Buruh, belum adanya anggota dari serikat buruh yang paham dan menguasai tentang hukum. Selain itu Serikat Buruhnya sendiri yang belum solid, sehingga masih mudah goyah ketika pengusaha mengajukan penawaran secara pribadi kepada para anggota serikat buruh tersebut.

- c. Dari pihak Disnakertrans, proses pendaftaran Serikat Buruh yang sulit akibat terkendala pendirian suatu perusahaan yang tidak terdaftar di DISNAKERTRANS.
- d. Dari Pihak Kepolisian, dapat dikatakan tidak melakukan tindakan terhadap pengusaha yang sewenang-wenang terhadap buruh, padahal di UU Nomor 21 Tahun 2000 sudah jelas aturannya bahwa bentuk kriminalisasi terhadap buruh merupakan bentuk tindak pidana.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pengusaha agar dapat memberikan kebebasan berserikat kepada buruhnya, karena hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang. Jangan ada lagi bentuk kriminalisasi dan intimidasi kepada kaum buruh, karena sudah jelas aturannya di Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengenai sanksi bagi pelaku tindakan tersebut.
2. Mohon kepada Serikat Buruh agar semakin solid dalam memperjuangkan hak-hak buruh dan mempersatukan kaum buruh dalam wadah serikat buruh. Selain itu juga mohon ditingkatkan dan diperluas pemahaman dan pengetahuan tentang hokum sehingga serikat buruh dapat melakukan advokasi langsung kepada para anggotanya.
3. Bagi Pemerintah (Disnakertrans), harus mempermudah pendaftaran serikat buruh, karena dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, tidak ada ketentuan yang menjelaskan serikat buruh

tidak boleh berdiri hanya dikarenakan legalitas perusahaan yang belum resmi pendiriannya.

4. Kepada Kepolisian, mohon untuk menjalankan tugasnya dan menindak tegas pelaku kriminalisasi dan intimidasi terhadap buruh maupun serikat buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku Bacaan

- Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- F.X. Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta
- Frans Magins Suseno, *Etika, Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, 1999, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- ILO, 1998, *Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi dan Hak Untuk Berunding Bersama*, Jakarta
- Iman Soepomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- JJ. H Bruggink alih bahasa Arif Sidarta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mansur Effendi, 1994, *Hak asasi manusia, dimensi, dinamika dalam hokum nasional dan internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Philipus M Hadjon, 1994, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila , makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hokum dalam rangka Dies Natalis XL/ Lungsrum VIII*, Universitas Airlangga 3 November 1994.
- , 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, In-TRANS Publishing, Malang, 2008,
- Rajagukguk, HP, 2000, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*,), makalah disampaikan pada seminar Peran dan Kedudukan Serikat Pekerja Dalam Perusahaan, Jakarta 14 Mei 2000.

-----, *Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja : Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum, Disertasi*, Universitas Indonesia, Jakarta

Sandra, *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*, TURC, Jakarta, 2007

Sendjun. H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta

Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Gerakan Serikat Pekerja, (Trade Unionism), Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Industri*, Yayasan tenaga kerja Indonesia, Jakarta.

-----, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (bipartid) dan Pemerintah (tripartid)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.

-----, 1999, *Kebebasan Berserikat (freedom od association)*, YTKI, Jakarta.

Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, 2004. *Sekedar Bekerja: Analisis UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perspektif Serikat Buruh..* TURC. Jakarta. Hlm. 13-14

Zaenal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta

B. Peraturan Perundang- undangan Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang, No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN. Tahun 2003, No. 39, TLN, No. 4279).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial. (LN Tahun 2004 No. 6, TLN No. 4356).

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan

Undang-undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama.

C. Website

www.google.com, *Kasus-Kasus Serikat Buruh di Yogyakarta*, diakses pada tanggal 13 Agustus 2010.

Surat Kabar/Majalah

Harian Kompas Januari 2008

Jawa Pos Mei 2009

Kedaulatan Rakyat Januari 2008