



Tgl. Terima	21 -9-2004
Asal. Datang	Fak. Hukum
Keperluan	1. kbs.
Isi	Hadiah
Daftar No.	01092/231
Daftar No.	22433 (H)

PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PERKOTA DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PERKOTA

04

KAWILAN RAIS  
311100026

PROGRAM KEKHUSUSAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2004



**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PERBURUHAN**

Oleh

**KAMILAH RAIS  
B11100026**

**PROGRAM KEKHUSUSAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2004**

HALAMAN JUDUL

**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PERBURUHAN**

Oleh

**KAMILAH RAIS  
B 11100 026**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai tugas akhir dalam rangka Penyelesaian Studi Sarjana  
dalam Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara  
Program Studi Ilmu Hukum**

Pada

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**AGUSTUS 2004**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa

Nama : KAMILAH RAIS  
Nomor Induk : B 11100 026  
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja dalam  
Menyelesaikan Perselisihan perburuhan

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, Agustus 2004

Pembimbing I,



Anshori Ilyas, S.H., M.H.  
NIP 131 475 303

Pembimbing II,



Marwati Riza, S.H., M.H.  
NIP 131 961 583

## PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa

Nama : KAMILAH RAIS  
Nomor Induk : B 11100 026  
Program kekhususan : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja Dalam  
Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Agustus 2004

A.n. Dekan  
Pembantu Dekan I,



  
Muhammad Ashri, S.H., M.H.  
NIP 131 862 972

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PERBURUHAN**


Disusun dan diajukan oleh

**KAMILAH RAIS  
NIM. B 11100 026**

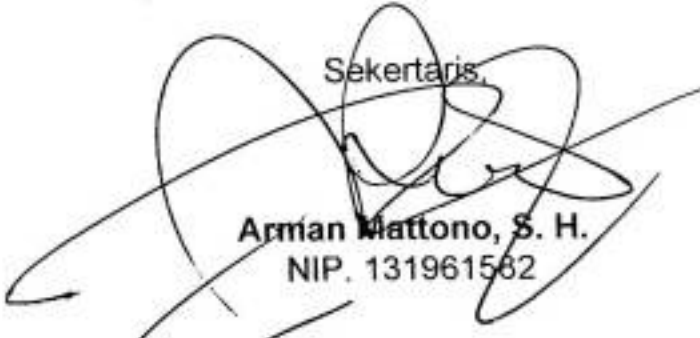
Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk dalam  
rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Kekhususan  
Hukum Administrasi Negara Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
pada Kamis, 19 Agustus 2004  
dan dinyatakan diterima

Panitia Ujian

Ketua,

  
**Dr. Aminuddin Ilmar, S. H., M. H.**  
NIP. 131862978


Sekretaris,

  
**Arman Mattono, S. H.**  
NIP. 131961562

A.n. Dekan

Pembantu Dekan I,



  
**Muhammad Asri, S.H.M.H.**  
NIP. 131 862 972

## ABSTRAK

KAMILAH RAIS (B 11100 026), *pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan* : (dibimbing oleh Anshori Ilyas, dan Marwati Riza).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilakukan oleh organisasi pekerja atau serikat pekerja dan keberadaan serikat pekerja dalam perselisihan perburuhan dan faktor-faktor yang menghambat dan mendukung serikat pekerja dalam penyelesaian perburuhan dan eksistensi organisasi pekerja/serikat pekerja dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi pekerja.

Penelitian ini dilaksanakan dengan pengamatan secara langsung mengenai proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Di samping wawancara dengan pihak buruh, pengusaha, serikat pekerja juga wawancara bebas dengan pihak yang terkait. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif.

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain serikat pekerja di kota Makassar telah berfungsi membantu penyelesaian perburuhan dengan mendampingi atau mewakili pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu dimulau dari tingkat perundingan di perusahaan atau bipartite dimana serikat pekerja ini bermusyawarah mencari solusi yang terbaik, kemudian pada tingkat daerah (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah) dan selanjutnya mendampingi pekerja pada tingkat pusat atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat sesuai dengan prosedur perundangan yang berlaku.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dan kekuatan penulis untuk tiada henti menyebut Allah SWT, terima kasih atas segala limpahan rahmat dan berkah berupa kesehatan dan kesempatan yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian, semua atas kuasa-Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, namun dengan segala kesabaran dan kerendahan hati penulis memberanikan diri untuk mempersembahkannya. Olehnya itu saran dan kritik yang membangun penulis hargai untuk penyempurnaan penelitian serupa dimasa mendatang.

Pada kesempatan ini pekenankanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan penghargaan yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, pembantu dekan I, pembantu dekan II, dan pembantu dekan III, staf dosen serta seluruh karyawan atas bantuan dan kerjasama selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Anshori Ilyas, S.H.,M.H. selaku pembimbing I dan Ibu Marwati Riza, S.H.,M.H. selaku pembimbing II. Yang telah dengan tulus dan ikhls meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis dari awal hingga selesainya penulisan ini.



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dan kekuatan penulis untuk tiada henti menyebut Allah SWT, terima kasih atas segala limpahan rahmat dan berkah berupa kesehatan dan kesempatan yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian, semua atas kuasa-Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, namun dengan segala kesabaran dan kerendahan hati penulis memberanikan diri untuk mempersembahkannya. Olehnya itu saran dan kritik yang membangun penulis hargai untuk penyempurnaan penelitian serupa dimasa mendatang.

Pada kesempatan ini pekenankanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan penghargaan yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, pembantu dekan I, pembantu dekan II, dan pembantu dekan III, staf dosen serta seluruh karyawan atas bantuan dan kerjasama selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Anshori Ilyas, S.H.,M.H. selaku pembimbing I dan Ibu Marwati Riza, S.H.,M.H. selaku pembimbing II. Yang telah dengan tulus dan ikhls meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis dari awal hingga selesainya penulisan ini.

3. Bapak DR. Aminuddin Ilmar, S.H.,M.H. selaku ketua bagian hukum administrasi negara beserta sekretaris dan staf dosen atas bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
4. Bapak wali kota Makassar (a.n. Kepala badan kesatuan bangsa) propinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin peneltiian.
5. Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makasssar yang telah memberikan izin penelitian di wilayah kerjanya.
6. Bapak ketua panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4-D) beserta staf yang dengan tulus dan ikhlas memberikan data dan informasi selama penelitian wawancara dan demi kelengkapan penyusunan penulisan penelitian.
7. Para serikat pekerja atas waktu luangnya untuk memberikan penjelasan dalam pengembangan penulisan penelitian.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin "Rechtastaat 00" (Ririn, Ani, Ana, Risna, Hasni, Ulva, Diana, Karya, Sri, Ema, Lia, Uni, Jum, Muli) dan teman-teman yang lain yang telah menyelesaikan studinya penulis ucapkan terima kasih atas kebaikan dan kebersamaannya serta saran dan spirit kepada penulis selama menuntut ilmu di kampus Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
9. Teman-teman KKN profesi angkatan IV terima kasih atas kebersamaannya selama ini.

10. Untuk saudara-saudaraku Mbak Ulie, Umi, Om Cici, Andi, Poche, atas segala dukungan dan bantuan yang begitu berharga terhadap penulis selama proses penyelesaian skripsi.

11. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Lina \*yang berperan dalam pengetikan data dan bantuan demi kelancaran penulisan skripsi penulis.

12. Adik-adik keponakanku (Mas galih, Jeng zhazha) terima kasih telah memberikan semangat dan warna yang berbeda bagi penulis.

Secara khusus pernyataan terima kasih yang tak ternilai penulis tujukan kepada ayahanda dan ibunda tercinta (H. Muh. Rais Halide dan Hj. Kadaria) akan doa yang tiada terputus-putus serta nasehatnya selama ini.

Semoga amal baik, Bapak, Ibu, Kakak, Adik dan saudara/saudari semua mendapat balasan setimpal dari Allah SWT, Amin.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, Agustus 2004

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMIMBING .....	ii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI .....	Viii
DAFTAR TABEL .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan penelitian .....	6
D. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian-pengertian .....	9
B. Dasar Hukum Pembentukan Serikat Pekerja .....	12
C. Fungsi Serikat Pekerja dalam Perselisihan Perburuhan .....	17
D. Keanggotaan dan Kepengurusan Serikat Pekerja .....	25
E. Perselisihan Perburuhan .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian .....	44
B. Jenis dan Sumber Data .....	44
C. Teknik Pengumpulan Data .....	45
D. Teknik Analisis Data .....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Ketenagakerjaan kota Makassar .....	47
B. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .....	52
C. Faktor-faktor yang Menghambat dan Mendukung Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perburuhan .....	70

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	75
B. Saran-Saran .....	75

DAFTAR PUSTAKA .....	77
----------------------	----

### **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jumlah Upah Minimum Propinsi Dinas Kota Makassar-----	55
Tabel 2 Jumlah kasus PHK Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar -----	66

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era Industrialisasi ditandai dengan berkembangnya jumlah perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja-pekerja. Hal ini telah menempatkan pekerja selain sebagai subjek juga menjadi objek pembangunan yang memegang peran penting dalam upaya memajukan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perlu ditunjang dengan perlindungan dan penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, pengairahan kerja, serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi atau produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, yang pada akhirnya akan sangat menguntungkan kedua belah pihak, memberikan nilai manfaat perusahaan tersebut bagi masyarakat dan Negara.

Perlindungan, pengupahan, kesejahteraan serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keberadaan pekerja atau tenaga kerja mendapat pengaturan tersendiri dalam peraturan perundangan yang berlaku yaitu dengan diundangkannya Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. dimana pengaturannya dirumuskan dalam pasal 67 ayat (1) mengenai perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang

disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya. Kemudian pasal 86 ayat (2) mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dengan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi, selanjutnya pasal 88 mengenai pengupahan yang dimaksud penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Namun dalam kenyataannya masih banyak timbul perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dimana pekerja merasa kurang puas akan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dibuat oleh pengusaha sedangkan pengusaha beranggapan telah memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah mantap dan bakal diterima oleh para buruh.

Pokok pengkal ketidakpuasan umumnya berkisar pada masalah-masalah pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian ataukah ketidakpuasan karena masalah pribadi.

Dari pihak buruh banyak sekali kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pengusaha itu tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para buruh misalkan dalam hal pengupahan dimana para buruh merasakan lambatnya pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha, adanya



pemotongan-pemotongan upah untuk keperluan suatu dana bagi kepentingan buruh tanpa perundingan terlebih dahulu dengan pihak buruh, belum mampunya perusahaan memperbaiki upah buruh.

Di samping itu penyebab perselisihan dari pihak buruh adalah karena tuntutan mereka tidak dipenuhi oleh pengusaha baik secara perorangan ataupun secara kolektif. Sedangkan bagi pihak pengusaha telah menganggap memperhatikan kepentingan para buruh beserta tuntutan mereka.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas telah dirasakan perlunya suatu organisasi dikalangan pekerja yang akan menyelesaikan perselisihan yang dihadapi kaum pekerja, hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 pasal 5 tentang serikat pekerja/buruh yang menyatakan setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Lebih lanjut diatur pula bahwa pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang tinggi". Dimana para pengusaha dalam mempekerjakan para tenaga kerja itu hendaknya; menganggap para tenaga kerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha di samping itu memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu.

Keberadaan serikat pekerja telah dapat dirasakan manfaatnya oleh kaum pekerja dengan adanya tuntutan-tuntutan agar unit kerja tersebut dibentuk di perusahaan mereka bekerja.

Namun demikian kehadiran serikat pekerja ini tidak jarang mengundang kecurigaan dari sebagian pekerja atau buruh karena masih dianggap sebagai alat pengusaha yang akan banyak mengawasi kegiatan pekerja.

Pertanyaan mendasar apakah serikat pekerja yang berada dalam suatu perusahaan sudah mampu melaksanakan fungsinya secara maksimal untuk mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang dihadapi para buruh ? atukah serikat pekerja itu hanya sebagai wadah untuk menampung aspirasi para buruh dalam memperjuangkan kepentingan buruh tanpa ada tindak lanjut penyelesaian secara jelas.

Di tinjau dari segi hukum selayaknya serikat pekerja memiliki peranan yang sangat penting bagi para pekerja atau buruh dimana organisasi buruh merupakan kemandirian usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur atas perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan. Di samping itu pengusaha dengan adanya serikat pekerja sangat membantu dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kerja bersama (KKB) yang memuat syarat-syarat kerja dengan pekerja yang terorganisasi dalam suatu serikat pekerja.

Olehnya diperlukan kesadaran pekerja akan hukum dan hak-haknya sehingga mereka dapat memanfaatkan serikat pekerja untuk dapat menyampaikan aspirasinya kepada perusahaan, bila sewaktu-waktu ternyata pimpinan perusahaan tidak menerapkan ketentuan ketenagakerjaan. Demikian pula dengan pengusaha yang mulanya kehadiran serikat pekerja tidak disukai karena identik dengan keonaran dan dianggap sebagai alat pekerja untuk mengajukan berbagai tuntutan pada perusahaan, telah merasakan pentingnya kehadiran serikat pekerja dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang keberadaan fungsi serikat pekerja dan hubungannya dengan penyelesaian perselisihan perburuhan di kota Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah penelitian yang hendak dikaji dan ditelaah penulis yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi serikat pekerja atau serikat buruh dalam penyelesaian perselisihan perburuhan (perselisihan hubungan industrial) ?
2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat pelaksanaan fungsi serikat pekerja atau serikat buruh dalam penyelesaian perselisihan perburuhan ?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian dan penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui kejelasan bagaimana proses pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat serikat pekerja dalam penyelesaian perburuhan.

### 2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan bagi pemerintah :

Merupakan sumbangan pemikiran yang sangat berarti bagi pemerintah untuk masa-masa yang mendatang.

2. Kegunaan bagi Civitas Ilmiah :

Memberikan khasanah Ilmu Pengetahuan khususnya dalam penelitian fungsi serikat pekerja dengan penyelesaian perburuhan

3. Kegunaan bagi Penulis :

Dapat menambah wawasan dan memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan ilmiah.

#### D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dipergunakan untuk menjelaskan materi-materi yang dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah:

- BAB I       Pendahuluan adalah bagian pertama dari skripsi ini yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II       Bab ini menjelaskan landasan teoritis berupa pengertian serikat pekerja, dasar hukum pembentukan serikat pekerja, fungsi serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, keanggotaan dan kepengurusan serikat pekerja dan penyelesaian perselisihan perburuhan.
- BAB III      pada bab ini mengemukakan tentang lokasi penelitian yang akan dilaksanakan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.
- BAB IV      Bab ini merupakan pembahasan yang diberi topik analisis serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, mengemukakan gambaran umum Ketenagakerjaan kota Makassar, menganalisis penyelesaian perselisihan perburuhan serta factor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan baik itu pada tingkat

bipartit, tripartit, pada tingkat penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D), maupun ditingkat pusat (P4-P).

## BAB V

Bab ini merupakan bagian terakhir dari skripsi ini yang berisi kesimpulan yang isinya menyimpulkan dari hasil pembahasan sebelumnya yang sudah tentu harus didasarkan pada hasil-hasil penelitian, serta paling akhir dari skripsi ini yaitu saran-saran sebagai kemungkinan pemecahan dari masalah yang dihadapi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian-Pengertian

##### 1. Serikat Pekerja

Manusia yang ingin bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya. Bukan hanya sekedar untuk mencari nafkah melainkan harus pula didasari ihtikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah dijualnya dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam perkembangan masyarakat.

Pengertian pekerja cukup beragam disebabkan banyaknya pendapat tentang pekerja itu sendiri. Secara *etimologi* pekerja adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau gaji dalam perusahaan. Dalam kamus hukum ditemui pengertian pekerja yaitu orang yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat upah.

Dalam peraturan perundang-undangan yaitu dalam UU. No. 2 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yakni buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Istilah buruh ini sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan. Dalam perkembangan hukum perburuhan istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja. Sebagaimana yang diusulkan pemerintah pada waktu

FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh tidak sesuai dengan kepribadian bangsa. Buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Menurut G. Kartasapoetra (1992 : 35) berpendapat bahwa :

"Buruh adalah para tenagakerja yang bekerja pada perusahaan dimana para tenagakerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha atau majikan yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya"

Secara yuridis pengertian serikat pekerja menurut UU. No. 21 Tahun 2000 memuat pengertian sebagai berikut :

- a. Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta, melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- b. Serikat pekerja atau buruh di perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja atau buruh disuatu perusahaan atau dibeberpa perusahaan.
- c. Serikat pekerja atau serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja yang tidak bekerja di perusahaan.



- d. Federasi serikat pekerja adalah gabungan serikat pekerja atau serikat buruh.
- e. Konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja atau serikat buruh.
- f. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## 2. Pengusaha

Selain pengertian pekerja perlu pula dikemukakan pengertian pengusaha. Dalam UU. No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh sama halnya dengan istilah buruh istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep industrial pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selau berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekanan dari buruh padahal antar buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama karenanya lebih tepat bila disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka dalam Undang-undang No.21 Tahun 2000 Pasal 1 tentang serikat pekerja menjelaskan pengertian pengusaha sebagai berikut :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

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

### **3. Perusahaan**

Pengertian perusahaan menurut UU. No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian di atas jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.

#### **B. Dasar Hukum Pembentukan Serikat Pekerja**

Serikat pekerja merupakan organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum pekerja secara suka rela yang berbentuk gabungan serikat pekerja yang anggota-anggotanya terdiri dari serikat pekerja itu sendiri.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya. Semakin baik suatu

organisasi maka akan semakin kuat sebaliknya, semakin lemah suatu organisasi maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itu kaum pekerja harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Sejalan dengan pembahasan yang dikemukakan di atas, Rudiono (1992 : 97) menunjukkan bahwa :

"Bentuk organisasi buruh lebih aspiratif dalam memperjuangkan kepentingan buruh, namun secara politis bentuk federatif ini semakin sukar dikendalikan para buruh seringkali melakukan aksi-aksi jika hak-haknya tidak dipenuhi."

Organisasi ketenagakerjaan harus sesuai dengan tuntutan industrial Pancasila yaitu ditentukan secara demokratis dan berdasarkan Pancasila. Dengan adanya serikat pekerja segala amanat dan kehendak pekerja akan ditanggung oleh organisasi sehingga tiap pekerja tetap dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga proses produksi tidak mengalami hambatan. Aspirasi tersebut akan diperjuangkan oleh serikat pekerja pada pengusaha dengan menempuh jalan yang tertib melalui musyawarah untuk menghasilkan mufakat. Sejalan dengan babak baru pemerintahan Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaharuan disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara karena itu pemerintah melalui kepres no. 83 tahun 1998 telah menyetujui konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi (*Convention,*

*Concerning Freedom*). Istilah buruh menjadi istilah pekerja oleh mantan menteri tenaga kerja Soedomo maka pada tahun 1985 FBSI diganti menjadi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia).

Adapun dasar hukum organisasi buruh pada dasarnya terdiri dari :

1. Undang-undang dasar 1945 pasal 28

Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945 memberikan hak kepada seluruh warga negara untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapatnya. Meskipun sifatnya agak umum namun pasal inilah yang dipakai sebagai dasar oleh para buruh untuk mendirikan barisan buruh pada awal kemerdekaan RI.

2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang pokok-pokok ketenagakerjaan
3. Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh. Dimana dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh.
4. Peraturan menteri tenaga kerja, transmigrasi dan koperasi No. 01/Men/1975 tentang pendaftaran organisasi buruh.

Berdasarkan hal di atas, untuk mendapatkan kepastian hukum yang tetap maka pekerja atau buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya dapat tersalurkan maka harus membentuk suatu organisasi yang dinamakan serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu unit perusahaan. Dalam proses pembentukan serikat pekerja sudah ada undang-

undang baru yang mengatur yaitu berdasarkan pada UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pembentukan serikat pekerja dibentuk sekurang-kurangnya 10 orang pekerja atau buruh tanpa ada paksaan dari pihak manapun baik itu dari pihak pengusaha maupun dari pihak pemerintah yang proses pembentukannya bersifat bebas, terbuka, mandiri, dan demokrasi serta bertanggung jawab.
2. Dalam pembentukan serikat pekerja diawali dengan pemberian formulir kepada masing-masing pekerja atau buruh untuk menyatakan dirinya masuk atau tidak bergabung dalam organisasi pekerja atau buruh dan memberikan pemahaman-pemahaman kepada pekerja atau buruh akan pentingnya perusahaan dalam suatu perusahaan.
3. Setelah pengembalian formulir maka melalui rapat dibentuklah pengurus dan anggota-anggota serikat pekerja.
4. Dalam pembentukan itu harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang terdiri dari :
  - Nama dan lambang
  - Dasar negara, asas dan tujuan
  - Tanggal pendirian
  - Tempat kedudukan
  - Keanggotaan dan kepengurusan

- Sumber dan pertanggungjawaban keuangan dan
  - Ketentuan perubahan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
5. Setelah organisasi serikat pekerja itu terbentuk maka harus dilakukan pencatatan kepada instansi yang berwenang secara tertulis dengan melampirkan :
- Daftar nama anggota pembentuk
  - Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
  - Susunan dan nama Pengurus

Telah disadari bahwa buruh merupakan posisi yang sifatnya lemah baik dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap majikan. Oleh karena itu akibatnya buruh-buruh tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan itu. Wadah yang dimaksudkan adalah serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI). Dengan tekad untuk mewujudkan kemandirian pekerja seluruh Indonesia terbentuk organisasi pekerja tanggal 20 Februari 1973 sebagai suatu wadah kaum pekerja yang tertuang dalam bentuk persatuan buruh seluruh Indonesia. Pemerintah mengeluarkan keputusan No. 286 A/DPHK/74 organisasi ini menghimpun kaum pekerja Indonesia dan pegawai negeri dan merupakan satu-satunya wadah yang mewakili kaumpekerja Indonesia secara nasional maupun secara internasional.

Perkembangan bidang politik yaitu adanya penyederhanaan sistem kepartaian dan adanya consensus nasional mengenai suatu asas pancasila serta di bidang social ekonomi ditandai dengan mulai masuknya infestasi asing serta era industrialisasi menurut pekerja untuk memperkokoh persatuan dan kesatuan olehnya dalam kongres nasional FBSI tanggal 26 sapaai 30 November 1985 di Jakarta menggati FBSI dari federasi menjadi unitaris menyederhanakan 21 serikat buruh lapangan. Terhadap perubahan tersebut iman Soudarwo (1996 : 19) menyatakan :

"Perubahan nama dari unitaris ke federasi juga disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di masyarakat kita. Perubahan dari masyarakat pertanian ke masyarakat industri karena itu sudah sewajarnya organisasi pekerja diatur sesuai dengan kebutuhan masyarakat tersebut."

Dengan perubahan tersebut diharapkan dapat lebih melipatgandakan peran pekerja dalam serikat pekerja yang bersifat berintegratif terbuka dan dinamis dengan memacu peranan serikat-serikat pekerja sektoral yang menjadi anggotanya.

### **C. Fungsi Serikat Pekerja dalam Perselisihan Perburuhan**

Ditinjau dari segi hukum, terutama yang menyangkut ketertiban, keamanan dan ketenangan kerja dalam perusahaan, baik bagi buruh maupun pengusaha, adanya organisasi buruh dalam perusahaan sangat bermanfaat.

Bagi pihak buruh adanya organisasi itu sudah jelas manfaatnya, karena memang organisasi buruh merupakan kemanunggalan suara buruh

2. Untuk mewujudkan sumber usaha atau sumber kerja yang dapat memberikan penghasilan, pengusaha membutuhkan buruh atau pekerja yang akan membantu melancarkan usahanya.
3. Tanpa adanya buruh atau pekerja maka perusahaan itu tidak mungkin dapat dijalankan atau dikembangkan.
4. Berkembangnya perusahaan yang menjadi sumber usaha dan sumber penghasilan, tentunya akan meningkatkan pula penghasilan.

Sedangkan titik pandangan khusus dari para pekerja dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Semoga ada pengusaha yang mendirikan perusahaan, yang dapat menampung para tenaga kerja, diantaranya dari tenaga kerja itu.
2. Perusahaan itu menjadi sumber lapangan kerja bagi para pekerja, yang sangat dibutuhkan para pekerja agar dapat diperoleh penghasilan-penghasilan baginya.
3. Perusahaan itu harus berkembang, dengan demikian pekerja dapat terus memperoleh lapangan kerja yang memberikan penghasilan-penghasilan bagi mereka.
4. Berkembangnya suatu perusahaan, tentunya akan meningkatkan penghasilan, sedangkan pengalaman dan keterampilan kerja menjadi ukuran bagi peningkatan penghasilan.

Dengan adanya serikat pekerja tiap pekerja akan terdidik dan terbiasa untuk melaksanakan tata cara demokrasi dalam menyalurkan kehendak dan



"Jika dilihat dari keberadaannya, lebih jauh lagi peran serikat pekerja seharusnya menjadi partner inprofit bersama-sama dengan pengusaha menciptakan pertumbuhan bagi perusahaan dengan meningkatkan produktivitas kerja."

Menanggapi hal tersebut Iman Soedarwo (1996: 19) menyatakan bahwa

"Agak sulit jika ingin dikatakan mitra atau partner, sebab posisi serikat pekerja tersebut lemah sehingga tidak ada alternatif lain selain memperkuat serikat pekerja."

Terlepas dari hal tersebut di atas serikat pekerja telah menjadi andalan pekerja (terutama anggotanya) dalam mewakili kepentingan bersama dan dapat menjadi timbulnya bipartit serta tripartite serta dapat dijadikan sarana dialog dalam menyelesaikan permasalahan atau keluhan dari anggotanya.

Berdasarkan UU. No. 21 Tahun 2000 Pasal 4 tentang serikat pekerja dijelaskan bahwa fungsi serikat pekerja terdiri dari :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama dan penyelesaian perselisihan perburuhan.
2. Sebagai wakil pekerja atau buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya

3. Sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Sebagai wakil pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepemilikan dalam perusahaan

Sedangkan tujuan dari serikat pekerja Menurut UU. No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah sebagai berikut :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi atau serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.
2. Terciptanya masyarakat mandiri yang sejahtera, adil secara makmur dan spritual khususnya masyarakat perkerja berdasarkan pancasila
3. Terlaksananya industrial pancasila guna mewujudkan tercapainya ketenangan dan kelangsungan usaha untuk meningkatkan taraf hidup kecerdasan dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

4. Terhimpun dan bersatu para pekerja disegala sektor industri jasa dan profesi serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali rasa persaudaraan antara sesama pekerja
5. Terciptanya kehidupan penghidupan pekerja yang selaras, serasi dan seimbang menuju terwujudnya tertib sosial, hukum dan demokrasi
6. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja serta penghidupan yang adil dan beradab

Untuk mencapai hal di atas maka pekerja diikutsertakan dalam proses pelaksanaan perubahan guna penentuan dan pembuatan kebijakan di perusahaan. Oleh Undang-undang, serikat pekerja diberi kesepakatan untuk mengadakan suatu perjanjian perburuhan.

Perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja bersama atau PKB (*Collective Laboure Agruiment*) dimana perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam KUHPerdata.

Dalam KUHPerdata pasal 1601 n disebutkan bahwa perjanjian perduruhan adalah peraturan yang dibuat oleh seseorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja. Selanjutnya dalam UU. No. 21 tahun

1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dengan majikan disebutkan perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Pengertian ini hampir sama dengan pengertian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) berdasarkan UU. No. 25 Tahun 1997, hanya saja pengertian dalam UU. No. 13 Tahun 2003 menyesuaikan diri dengan UU. No. 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja yang mensyaratkan serikat buruh atau pekerja yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.

Disini serikat pekerja yang tidak terdaftar tidak berarti bahwa serikat pekerja tersebut tidak dapat mengadakan perjanjian perburuhan dengan pengusaha, mereka tetap dapat mengadakan perjanjian perburuhan dengan pengusaha hanya perjanjian yang dibuat itu tidak mendapat jaminan serta pengusaha dapat menolak mengadakan perjanjian perburuhan dengan serikat pekerja yang tidak terdaftar. Dengan dibuatnya perjanjian perburuhan serta terbentuknya unit keanggotaan serikat pekerja dalam perusahaan dapat menyelenggarakan kesepakatan kerja bersama. Dalam hubungan industrial Pancasila dinyatakan bahwa salah satu penunjang terwujudnya hubungan industrial Pancasila adalah kesepakatan kerja bersama.

#### D. Keanggotaan Dan Kepengurusan Serikat Pekerja

Sebagai suatu perserikatan yang anggotanya berasal dari kaum pekerja saja maka dalam keanggotaannya maupun kepengurusan serikat pekerja tidak dibanarkan terdapat anggota yang memiliki fungsi manajemen seperti menejer, direktur, supervisor, kepala biro dan lain-lain. Serikat pekerja didirikan oleh dan untuk kaum pekerja secara sukarela artinya pembentukan tersebut tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak atau unsur-unsur tertentu sehingga, untuk menjadi anggota serikat pekerja harus dilakukan secara sukarela. Pimpinan serikat pekerja maupun pimpinan perusahaan tidak boleh memaksa pekerja untuk menjadi anggota atau memaksa mereka untuk tidak menjadi anggota.

Agar serikat pekerja unit kerja dapat berfungsi dengan baik, kejelian pekerja untuk memilih pengurusnya menjadi hal yang sangat penting. Pengurus yang terpilih untuk mewakili atau mendampingi pekerja adalah mereka yang memiliki kemampuan berorganisasi, musyawarah dan kemampuan *bergaining position*, serta memiliki wawasan yang luas dimana mereka memiliki status hidupnya sedikit lebih baik dari pekerja lain serta mengerti tentang pancasila dan hubungan industrial pancasila. Pentingnya kualitas pengurus unit kerja serikat pekerja ini dikemukakan oleh Yoyo Hulung Sancoyo (1994: 9) yaitu :

\*Kalau kualitas pengurusnya jauh di bawah pengusaha bagaimana mau bermusyawarah dan bernegosiasi, minimal pengurus dapat mengimbangi ketika berargumentasi dengan pengusaha sebab

kondisi sekarang mengandalkan otot sudah tidak sesuai lagi otak harus lebih banyak digunakan ketika bermusyawarah."

Pengurus memang merupakan ujung tombak eksis atau tidaknya suatu organisasi. Agar serikat pekerja kuat dan independen harus memilih pengurus yang berkualitas sehingga dapat mewakili pekerja untuk memperjuangkan serta melindungi kepentingan mereka. Di samping itu merekapun harus dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh ketua DPC SPSI Bogor Chaerul Bey (1994: 6) yaitu :

"Sebenarnya posisi pekerja serba sulit kami bukan pemerintah kami adalah pihak swasta yang hanya punya kewenangan mengontrol perlakuan pengusaha terhadap pelaksanaan persyaratan kerja yang punya kewenangan menindak adalah departemen tenaga kerja."

Untuk tetap menjaga tetap eksisnya serikat pekerja baik pengurus maupun serikat pekerja anggota harus tetap menjaga perannya dengan melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing.

Kewajiban dari serikat pekerja adalah :

1. Di dalam melaksanakan fungsi tugasnya SPSI selalu berpedoman pada anggaran dasar atau rumah tangga SPSI. Peraturan-peraturan organisasi dan ketentuan yang berlaku.
2. Memperjuangkan kepentingan dan hak-hak serikat pekerja anggota dan forum nasional dan internasional seperti :
  - a. Upah yang layak
  - b. Jaminan sosial yang memadai

- c. Pemenuhan hak-hak cuti
  - d. Pembayaran-pembayaran lembur yang sesuai
  - e. Menghindari pemecatan semena-mena oleh pengusaha
  - f. Menghindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha
3. Membimbing para pekerja yang merupakan anggotanya agar selalu berperan serta dalam tugas-tugas pembangunan nasional.

Adapun wewenang dari serikat pekerja yaitu :

1. Menetapkan kebijakan umum organisasi
2. Menyelesaikan perbedaan pendapat di dalam tubuh serikat pekerja anggota atau antar anggota yang tidak terselesaikan atas permintaan serikat pekerja anggota yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan organisasi.
3. Dalam keadaan luar biasa yang dapat membahayakan kepentingan organisasi maupun negara, dapat mengontrol tindakan serikat pekerja anggota berupa tindakan teguran bahkan pembekuan keanggotaan.

Fungsionaris serikat pekerja kurang dibenarkan melakukan pekerjaan untuk organisasinya sehingga pekerjaannya sebagai pekerja ditinggalkan. Ini hanya boleh dilakukan bila telah mendapat izin dari pimpinan perusahaan.

Adapun kewajiban dari serikat pekerja anggota yaitu :

1. Mentaati anggaran dasar atau rumah tangga serta keputusan-keputusan SPSI.
2. Membela dan menjunjung tinggi nama baik SPSI

3. Membayar uang pangkal dan iuran
4. Menghadiri rapat-rapat, pertemuan-pertemuan serta kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh SPSI
5. Melaksanakan keputusan SPSI
6. Melaporkan kepada DPD SPSI apabila mengadakan kerjasama dengan pihak luar negeri.

Sedangkan yang menjadi hak-hak serikat pekerja anggota adalah :

1. Mengajukan calonnya untuk memilih dan dipilih
2. Mengajukan pendapat dan saran-saran demi kemajuan SPSI baik secara lisan maupun secara tertulis
3. Mendapatkan pembelaan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi
4. Membela dan dibela dalam sidang organisasi
5. Mendapat bimbingan dari SPSI
6. Hak-hak perlindungan lainnya

Kewenangan serikat pekerja anggota yaitu wewenang penanganan hubungan industrial dalam arti seluas-luasnya yang diatur dalam anggaran dasar atau rumah tangga masing-masing.

Sarana bagi kaum pekerja adalah organisasi yang kuat, besar dan rapi, anggotanya tidak dalam jumlah besar saja namun juga harus mengerti dan yakin akan perjuangan mereka demikian juga dengan para pengurus. Untuk itu serikat pekerja memerlukan pimpinan yang jujur memiliki mental mau berjuang dan juga mau berkorban karena dalam organisasi ini tidak



akan diperoleh imbalan material yang melimpah karena yang dipimpin adalah pekerja maka pimpinan serikat pekerja harus dapat berbicara dengan bahasa pekerja yang sesuai dengan taraf penghidupan mereka. Bila ini dapat dilaksanakan maka disiplin pekerja dapat ditegakkan dan kewajiban-kewajiban pekerja dapat dilaksanakan dengan baik.

#### **E. Perselisihan Perburuhan**

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah disahkan pada tanggal 14 Januari 2004, melalui lembaran negara tahun 2004 No. 6 dan akan berlaku efektif satu tahun setelah diundangkan yakni tahun depan 2005 nanti.

Undang-undang ini menjadi pengganti UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta yang sampai saat ini masih diberikan. Sebelum UU No. 2 Tahun 2004 berlaku hukum ketenagakerjaan yang baru sudah punya UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh Indonesia dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diberlakukan sebagai pilar perjuangan penerapan prinsip demokrasi dalam lapangan politik dan ekonomi yang sejalan dengan fisi kebebasan masyarakat abad 21 yakni :

1. Menggalakkan kemajuan demokrasi melalui pemerintahan berdasarkan hukum, tripartis, yaitu gagasan tiga unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

2. Praktek hubungan industrial yang baik dan penghapusan diskriminasi.
3. Perjuangan melawan kemiskinan dengan mengembangkan sistem pelatihan yang responsif, penciptaan lapangan kerja dan lembaga-lembaga sosial dan menjamin bahwa kebijaksanaan restrukturisasi memperhatikan kebutuhan sosial.
4. Melindungi rakyat pekerja dengan menciptakan hubungan kerja yang aman dan manusiawi, mengubah dan memperluas jaminan sosial dan memenuhi kebutuhan kelompok yang paling tidak berdaya, pekerja anak-anak, pekerja wanita, pekerja pendatang dan mereka yang bekerja disektor invormal.

Dengan fisis konsep pandangan ILO inilah Bapak Presiden BJ. Habibie pada juni 1998 berdasarkan Kepres No. 83 Tahun 1998 telah meratifikasi konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat kemudian menyusul diberlakukannya UU No. 21 Tahun 2000 sebagai awal babak baru dalam berorganisasi bagi kalangan pekerja atau buruh.

Tujuan dibentuknya organisasi serikat pekerja untuk melindungi anggotanya dan untuk membela hak dan kepentingan maupun meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya hingga ketingkat yang wajar.

Tujuan ini tidak dapat tercapai apabila perusahaan tempat para pekerja dipekerjakan tidak produktif oleh karenanya pekerja yang ingin

meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya diharapkan pula menyumbang pada peningkatan kinerja perusahaan.

Pengertian peselisihan perburuhan menurut UU. No. 22 Tahun 1957 yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham, mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 dari pihak buruh yang dapat menuntut dalam perselisihan hanyalah organisasi buruh saja, hal ini tidak lain maksudnya adalah untuk merangsang para buruh bergabung dalam satu organisasi.

Mengenai perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*Rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*Belangen-geschillen*). Dimana perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.

Mengenai perselisihan hak oleh Soepomo (1978:9-10) menyatakan bahwa:

"Perselisihan hak menurut *Reglement op den Rechterlijke Organisatie en het beleid der justitie* in Indonesia menetapkan pada pasal 116 g bahwa penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warga negara dari pihak-pihak yang bersangkutan pada tingkat pertama diadili hakim residensi (*residenti recheer*)."

Sedangkan pengertian perselisihan perburuhan menurut Pasal 1 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dijelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Adapun menurut Pasal 4 UU. No. 2 Tahun 2004 mengemukakan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang meliputi :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Di samping pengertian di atas dikemukakan pula proses penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu :

#### **1. Cara penyelesaian perselisihan perburuhan**

##### **a. Menurut Undang-undang No. 22 Tahun 1957**

Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan berpegang pada suatu asas musyawarah untuk mencapai

mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih.

Dalam hal tidak dicapainya perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Badan ini juga dalam mencari penyelesaian harus tetap berpedoman kepada asas musyawarah untuk mencapai mufakat serta harus pula memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisih sebelum mengambil keputusan.

Di samping penyelesaian perburuhan oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Badan ini juga dalam mencari penyelesaian harus tetap berpedoman kepada asas musyawarah untuk mencapai mufakat serta harus pula memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisih sebelum mengambil keputusan.

Adapun penyelesaian perselisihan perburuhan oleh badan/lembaga tersebut yang merupakan penyelesaian secara wajib, Undang-undang No.22 Tahun 1957 juga mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan oleh juru pemisah atau sebuah badan/dewan pemisah untuk diserahkan dengan cara arbitrase (Undang-undang No.22 Tahun 1957 bagian V pasal 19 sampai dengan 22), penyelesaian dengan menyerahkan secara sukarela kepada badan/dewan pemisah dengan cara arbitrase inilah yang lazim disebut "penyelesaian secara sukarela".

a. Penyelesaian Secara Sukarela

Majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan atas kehendak mereka sendiri dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah. Penyelesaian perselisihan kepada badan/dewan pemisah harus disetujui oleh kedua pihak yang berselisih dan dimuat dalam surat perjanjian yang antara lain menerangkan:

1. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru pemisah atau badan/dewan pemisah untuk diselesaikan
2. Nama-nama pengurus atau wakil-wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
3. Siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah/ dewan pemisah serta tempat tinggalnya
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru/dewan setelah putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum.
5. Hal-hal yang perlu untuk memperlancar pemisah

b. Penyelesaian Secara Wajib

Jika suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan secara damai, serta oleh para pihak tidak diserahkan kepada juru/dewan pemisah maka oleh para pihak atau salah satu pihak dari mereka harus memberitahukan keadaan tersebut kepada pegawai sementara pemberitahuan wajib secara tertulis ini

dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perantara tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari upaya penyelesaian dalam perselisihan itu (Pasal 3 Undang-undang No. 22 Tahun 1957).

Perantaraan yang diberikan ini dimulai dengan penyelidikan tentang kasus perselisihan itu dan mencari apa yang mejadi apa sebab-sebabnya. Selambat-lambatnya dalam tengang waktu 7 hari pegawai perantara harus dapat mengusahakan untuk dapat mengusahakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih guna mencapai persesuaian paham serta untuk tercapainya penyelesaian secara damai.

Persetujuan yang telah dicapai dalam perundingan mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Dalam hal perselisihan itu tidak dapat mencapai persesuaian paham walaupun telah diadakan perundingan oleh para pihak yang berselisih dan pegawai perantara berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan olehnya, maka perselisihan itu harus diserahkan kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dengan memberitahukan itu kepada pihak yang berselisih (Pasal 4 Undang-undang No.22 Tahun 1957). Setelah menerima pemberitahuan tersebut, pertama:P4D memberi perantaraan dengan jalan mengadakan perundingan bersama para pihak yang berselisih. jika perundingan yang diadakan itu menghasilkan persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian maka persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan

Jika perundingan tidak menghasilkan persesuaian paham maka panitia daerah dapat mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan panitia daerah dapat menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, dan kepentingan negara putusan panitia daerah dapat bersifat anjuran yakni mengajukan para pihak agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Kalau panitia daerah berpendapat bahwa perselisihan itu sukar dapat diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka panitia daerah memberikan putusan yang bersifat mengikat. Putusan itu salinannya segera disampaikan kepada pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaran pegawai kepaniteraan masing-masing selembarnya. Putusan yang bersifat mengikat ini, jika dalam tenggang waktu 14 hari setelah putusan itu diambil tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada panitia pusat, maka putusan tersebut sudah dapat mulai dilaksanakan.

Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara sukarela maka untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dapat dimintakan kepada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan terhadap siapa putusan itu dijalankan, agar putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Setelah dapat dijalankan oleh pengadilan negeri maka putusan tersebut dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan putusan perdata. Barang siapa yang tidak tunduk kepada peraturan yang bersifat



mengikat, diancam dengan pidana selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 10 000,00

Terhadap putusan panitia daerah yang bersifat mengikat dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulangan kepada panitia, kecuali jika menurut pendapat panitia pusat putusan itu mengenai soal yang khusus bersifat lokal. Adapun yang dimaksud dengan soal yang khusus, bersifat lokal, menurut panitia pusat ialah tidak mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Soal yang meliputi lebih dari satu wilayah panitia daerah.
2. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah di perusahaan perkebunan, pelabuhan, minyak tanah (aardolei), timah, rokok, beras, pelayaran, pengangkutan udara.
3. Perselisihan mengenai perselisihan massal (lebih dari 9 orang).
4. Perselisihan mengenai pembentukan/perubahan peraturan pensiun/jaminan hari tua dan jaminan sakit.
5. Semua putusan daerah yang bertentangan dengan Undang-undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

Panitia pusat selain menerima permintaan untuk pemeriksaan ulangan, atau banding dapat juga menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai perantara atau panitia daerah untuk diselesaikan, bila

menurut pendapat panitia pusat perselisihan dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Putusan panitia pusat memuat:

- a. Nama serikat buruh dan majikan serta kedudukan mereka.
- b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
- c. Pertimbangan yang menjadi putusan itu.
- d. Pokok putusan.

Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh ketua dan peniteranya.

Dalam waktu 14 hari setelah putusan itu diambil, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan panitia pusat, jika hal ini dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara. Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan itu diatur akibat pembatalan atau penundaan tersebut, serta pembatalan atau penundaan pelaksanaan dari putusan panitia pusat oleh Menteri-menteri lain yang mempunyai wakil di P4 pusat. Kenggotaan panitia pusat ini terdiri dari: seorang wakil kementerian perburuhan sebagai ketua merangkap anggota, seorang wakil kementerian Keuangan, seorang wakil kementerian perhubungan, atau kementerian pelayaran, 5 orang dari kalangan buruh dan 5 orang dari kalangan majikan sebagai anggota, untuk tiap-tiap anggota ditunjuk seorang anggota pengganti.

## **b. Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004**

Penyelesaian perselisihan perburuhan di atas masih mengacu pada UU No. 22 Tahun 1957, tetapi dengan adanya undang-undang baru yaitu UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki perbedaan dengan undang-undang yang lama.

Berdasarkan pembahasan di atas maka penulis ingin membandingkan proses penyelesaian perselisihan perburuhan dengan penyelesaian hubungan industrial meskipun UU No. 2 Tahun 2004 baru akan berlaku efektif satu tahun setelah diundangkan.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Penggunaan proses ADR (*Alternatif Disput Resulition*)**

Kalau dibaca dengan teliti UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat jelas mengacu pada pendekatan bahkan praktek ADR pada awal dari perselisihan sebelum perselisihan itu sendiri diselesaikan melalui proses pengadilan. Dalam penggunaan ADR penekanan yang lebih diberikan pada pemilihan dan jangka waktu penyelesaian perselisihan yang pantas. Pilihan yang tersedia tidak hanya jenis proses apakah mediasi, arbitrase, atau litigasi tetapi juga bagi kedudukan proses tersebut apakah di dalam berhubungan langsung atau di luar sistem pemeriksaan dan litigasi formal.

2. Pengadilan hubungan industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung.
3. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding pada pengadilan tinggi. Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke mahkamah agung sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke mahkamah agung.
4. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding pada pengadilan tinggi. Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang

menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke mahkamah agung. Sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir.

5. Pengadilan hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh majelis hakim yang beranggotakan 3 orang yakni seorang hakim pengadilan negeri dan dua orang hakim Adhoc yang pengangkatan diusulkan oleh organisasi pengusaha.
6. Hasil proses mediasi, konsiliasi, hasil perundingan bipartit yang sudah disepakati dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama "Didaftarkan" ke pengadilan hubungan industrial, dimana bukti pendaftaran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Kemudian jika perjanjian bersama sudah mendapatkan bukti pendaftaran dari pengadilan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama "Didaftar" untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Dari perbandingan penyelesaian tersebut, maka ada beberapa hal yang dapat dicatat sebagai kemajuan atau terobosan yang inovatif dengan

undang-undang yang baru meninggalkan undang-undang yang lama dalam hal ini UU No.22 Tahun 1957. Antara lain :

1. Upaya musyawarah dan mufakat tersebut dilegitimisir cara-cara penilaian sengketa seperti :
  - a. Penyelesaian bipartit
  - b. Penyelesaian melalui mediasi
  - c. Penyelesaian melalui konsiliasi
  - d. Penyelesaian melalui arbitrase
2. Tidak ada upaya banding untuk semua putusan
3. Yang dapat dimohonkan kasasi adalah putusan mengenai penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Perjanjian bersama yang telah didaftar mendapatkan bukti pendaftaran dari pengadilan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan untuk dieksekusi.
5. Dalam proses beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak berperkara yang nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000 tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi.
6. Bagi para mediator, konsiliator maupun arbiter dikenakan sanksi administrasi jika melalaikan tugas atau kewajibannya sesuai jadwal waktu yang ditetapkan.

7. Jangka waktu penyelesaian sengketa yang relatif amat singkat seperti:
- a. Untuk acara penyelesaian bipartit harus selesai dalam waktu 30 hari.
  - b. Untuk acara penyelesaian mediasi harus selesai 30 hari pasal 15 jo, ayat (4).
  - c. Untuk acara penyelesaian konsiliasi harus selesai dalam waktu 30 hari pasal 25.
  - d. Untuk acara penyelesaian melalui arbitrase harus diselesaikan dalam waktu setidaknya 30 hari (pasal 115).
  - e. Untuk acara penyelesaian perselisihan melalui hubungan industrial dengan acara cepat harus dapat diselesaikan dalam 50 hari kerja terhitung hari sidang pertama.

Dengan adanya Undang-undang yang baru ini sudah barang tentu membutuhkan sosialisasi secara terus menerus khususnya dilingkungan pengusaha, pekerja dan serikat pekerja atau serikat buruh dan para pegawai atau pejabat ditingkat Dinas Tenaga Kerja khususnya dan masyarakat pada umumnya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan ditempat panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D).

#### B. Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini terdiri dari :

- Data primer

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara serta pengamatan secara langsung keobjek penelitian yaitu kepala bidang, penyelesaian perselisihan perburuhan, ketua panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah serta membuat kuesioner kepada serikat pekerja yang telah disediakan, meliputi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan serta bentuk proses penyelesaian perselisihan perburuhan.

- Data Sekunder

Data sekunder digunakan sebagai pelengkap dari data primer yang ada relevansinya dengan keperluan penelitian, data sekunder diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan P4-D di Makassar yang meliputi gambaran umum ketenagakerjaan struktur penyelesaian perselisihan perburuhan dan lain-lain.



### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menempuh prosedur pengumpulan data dengan menggunakan populasi dan sampel yang terdiri dari :

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian adalah kepala bidang penyelesaian perselisihan perburuhan Dinas Tenaga Kerja, ketua bidang panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D), buruh dan serikat pekerja.

#### **2. Sampel**

Sampel yang diambil dalam penelitian 5 orang dari organisasi serikat pekerja, 1 orang ketua PPH yang didasarkan pada kemampuan dan keterbatasan penulis dan di samping itu sudah dianggap dapat mewakili data yang diperlukan.

### **D. Teknik Analisis Data**

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa sumber data dalam penelitian dibedakan antara data yang diperoleh langsung keobjek penelitian dan data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang disebut data sekunder. Pada dasarnya pengolahan dan analisis data dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memakai metode analisis kualitatif dengan cara mengolah data primer dan data sekunder yang ada selanjutnya dianalisis secara deskriptif.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Ketenagakerjaan Kota Makassar

Era globalisasi ditandai dengan berkurangnya hambatan perdagangan antar negara, batas-batas negara semakin tidak jelas, mobilitas manusia semakin tinggi dan perubahan terjadi dengan cepat dan sulit dideteksi.

Agar penanganan masalah ketenagakerjaan tercapai secara efektif diperlukan profesionalisme di dalam memberikan pelayanan berkualitas melalui kebijaksanaan, program dan kegiatan nyata untuk mewujudkan kemandirian serta keterlibatan masyarakat tenaga kerja sebagai aset yang mempunyai keunggulan dalam persaingan global.

Untuk mengaktualisasikan Dinas Tenaga Kerja kota Makassar sebagai bagian dari pelaksanaan Otonomi Daerah yang nyata dan bertanggung jawab maka dirumuskan melalui perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Dari uraian tersebut di atas, maka Dinas Tenaga Kerja kota Makassar melalui visi pemerintah kota Makassar sebagai kota Maritim, Niaga, Pendidikan, Jasa dan Budaya (MARGADIJAYA).

Letak strategis kota Makassar sebagai pintu gerbang kawasan Indonesia Timur, dan sebagai pusat pelayanan warga berdampak pada aspek ketenagakerjaan, sehingga visi Dinas Tenaga Kerja kota Makassar

adalah terselenggaranya pelayanan ketenagakerjaan di kota Makassar untuk menjadi unggul dalam persaingan, produktif dan sejahtera.

Adapun gambaran umum ketenagakerjaan di kota Makassar sebagai berikut :

1. Jumlah penduduk kota Makassar sebanyak 1.148.312 orang terdiri dari laki-laki 565.679 orang dan perempuan 582.433 orang dengan laju pertumbuhan 1,58 %.
2. Jumlah tenaga kerja sebanyak 920.695 orang terdiri dari :
  - Laki-laki sebanyak 459.043 orang
  - Perempuan sebanyak 461.652 orang
3. Jumlah angkatan kerja sebanyak 429.815 orang yang terdiri :
  - Bekerja sebanyak 384.097 orang
  - Penganggur sebanyak 45.717 orang
4. Jumlah pencari kerja yang tercatat pada kantor Dinas Tenaga Kerja kota Makassar tahun 2003 sebanyak 33.561 orang terdiri dari :
  - Laki-laki sebanyak 15.817 orang
  - Perempuan sebanyak 17.744 orangDengan klasifikasi pendidikan sebagai berikut :
  - SD sebanyak 54 orang (0,16%)
  - SLTP sebanyak 343 orang (01, 2 %)
  - SLTA sebanyak 12. 832 orang (38,23%)
  - D<sub>1</sub>/D<sub>2</sub> sebanyak 727 orang (02,12%)

- Sarmud/D<sub>3</sub> sebanyak 3.811 orang (11,65%)
  - Sarjana sebanyak 15.735 orang (46,88%)
5. Wajib lapor lowongan pekerjaan (Kepres 04/1980) sampai tahun 2003 tercatat sebanyak 4.743 lowongan pekerjaan terdiri dari instansi pemerintah sebanyak 47 orang swasta terdiri dari 4.748 lowongan kerja yang ada, terpenuhi sebanyak 4.241 orang. Hal ini terjadi lowongan yang masuk pada bulan ini sebanyak ditentukan tingkat keterampilan/skill dan usia.
6. Jumlah perusahaan yang tercatat sesuai UU No. 7 Tahun 1981 sampai dengan per-31 desember 2003 sebanyak 2.866 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 90.987 orang terdiri :
- Laki-laki 59.347 orang
  - Perempuan 28.360 orang
7. Jumlah serikat pekerja atau serikat buruh sesuai dengan UU No. 21 Tahun 2000 jo kepres 16/ 2001 yaitu :
- DPC serikat pekerja atau serikat buruh sebanyak 10 orang
  - Serikat pekerja atau serikat buruh tingkat perusahaan sebanyak 236 pengurus.
  - Jumlah tenaga kerja atau anggota 21.668 orang

Dari pembahasan di atas, berikut akan dijelaskan kondisi pekerja di kota Makassar sebagai berikut :

## 1. Pekerja anak

Anak-anak baik laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah tidak menjalankan pekerjaan ini menerangkan bahwa badan anak-anak lemah untuk menjalankan pekerjaan, jangankan untuk yang berat yang ringan pun bisa merugikan kesehatan dan kecerdasan anak tersebut.

Namun demikian kenyataan yang muncul sampai saat ini khusus di kota Makassar yang merupakan masih sentra kegiatan anak-anak dalam mencari nafkah yang secara terpaksa untuk membantu orang tua mereka atau bahkan telah menjadi penopang ekonomi keluarganya. Ada yang bekerja tukang pikul di pasar-pasar dan pelabuhan, penjual Koran atau majalah, pelayan toko serta kuli bangunan.

Kenyataan tersebut sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun di dalam praktek tetap terus berjalan oleh karena itu sewajarnya jika pemerintah memberikan perlindungan terhadap anak yang terpaksa bekerja.

## 2. Pekerja orang muda

Orang muda dapat menjadi pekerja akan tetapi tidak dapat melakukan pekerjaan pada malam hari dan juga tidak boleh bekerja pada tempat yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan jiwanya. Pengecualian terhadap hal tersebut apabila mempekerjakan orang muda pada malam hari tidak dapat dihindarkan berhubung kepentingan umum atau kesejahteraan umum pekerja-pekerja. Dari selogan itu sangat berat dan dalam prakteknya banyak

majikan-majikan yang mempekerjakan mereka dengan melanggar aturan yaitu dipekerjakan pada malam hari.

### 3. Pekerja wanita

Di kota Makassar seperti halnya kota lain di Indonesia tidak pernah lepas dari banyaknya pekerjaan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Namun demikian kodratnya wanita diperlukan secara khusus sesuai dengan ketentuan undang-undang bahwa mereka tidak boleh dipekerjakan pada malam hari seperti halnya pekerja anak dan orang muda, kecuali karena pekerjaan itu menurut sifatnya, tempat dan keadaannya seharusnya dijalankan oleh wanita atau dalam hal pekerjaan itu tidak dapat berhubung pula dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.

Pekerja wanita juga tidak dibenarkan menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan jiwanya. Kenyataan di kota Makassar menunjukkan hal yang lain bahwa masih banyak tempat-tempat hiburan seperti pub, bar, kafe yang buka sampai tengah malam. Dimana tempat tersebut yang banyak dipekerjakan para pekerja wanita-wanita dan sementara pekerjaan tersebut jelas-jelas memudahkan perbuatan asusila yang seharusnya dihindari.

Masalah yang tidak kalah penting banyaknya perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan wanita pada malam hari terutama sebagai pelayan toko sehingga tidak heran menjadi pandangan umum setiap malamnya banyak pekerja wanita menunggu angkutan umum untuk melaksanakan kerja di

tempat kerja masing-masing. Hal ini merupakan suatu indikasi terjadinya pelanggaran perundangan yang berlaku namun tidak dapat dihindari karena banyak faktor yang mempengaruhi.

#### 4. Pekerja dewasa

Pekerja dewasa dalam hal ini yakni orang laki-laki atau perempuan yang berusia 18 – 55 tahun. Pekerja dewasa tersebut adalah mereka yang dapat mandiri membuat perjanjian kerja dengan majikan atau pengusaha yang mempekerjakan mereka karena mereka telah dianggap cakap secara hukum untuk mengambil keputusan minimal untuk dirinya sendiri artinya untuk bertindak sebagai subjek hukum mereka tidak memerlukan bantuan yang cukup berarti dari orang lain.

### **B. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Kota Makassar**

#### **1. Jenis Perselisihan Perburuhan**

Perselisihan perburuhan industrial menurut jenisnya terdiri dari :

1. Perselisihan hak yaitu perselisihan yang terjadi atau timbul antara pengusaha atau majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapatnya persesuaian paham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.



2. Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja sehubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Untuk lebih jelasnya perselisihan perburuhan tersebut dapat digambarkan melalui penyajian sebab-sebab yang terjadi baik perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan.

Di negara Indonesia perselisihan yang timbul antara pengusaha atau majikan dengan pekerja mempunyai spesifikasi tersendiri jika dibandingkan dengan negara lain khususnya yang menganut paham liberalisme dimana perselisihan tersebut menimbulkan kemacetan bukan hanya di perusahaan melainkan juga bisa menimbulkan kemacetan ekonomi di negara yang bersangkutan. Namun demikian bila perselisihan tersebut tidak segera diselesaikan akan memperparah keadaan dimana pekerja bisa melakukan pemogokan, unjuk rasa yang bisa diikuti dengan *lock out* (penutupan) perusahaan oleh pengusaha yang tentunya akan sangat merugikan kedua belah pihak dan sangat bertentangan dengan jiwa hubungan industrial Pancasila.

Dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan dinyatakan bahwa perselisihan perburuhan tersebut disebabkan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat

kerja, dan keadaan perburuhan. Ketidakpuasan terhadap hal tersebut dapat menurunkan gairah kerja sehingga menimbulkan perselisihan-perselisihan.

Penyebab perselisihan perburuhan bisa terjadi dari pihak pengusaha dan bisa pula dari pihak pekerja. Namun demikian secara umum perselisihan hak tersebut berpusat pada masalah-masalah :

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

Khusus faktor-faktor penyebab perselisihan perburuhan industrial di kota Makassar dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengupahan

Upah merupakan hal yang sangat esensial dan merupakan salah satu sumber penyebab perselisihan paling banyak yang senantiasa dapat mengacu tingkat produktifitas para pekerja. Tindakan pengusaha yang sering menyebabkan terjadinya perselisihan antara lain yaitu :

1. Pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum regional atau upah minimum propinsi.
2. Lambatnya pelaksanaan pembayaran upah.

1. Persetujuan bersama secara tertulis antara pihak perusahaan dengan pekerja atau buruh yang menerima upah di bawah Upah Minimum Propinsi.
2. Hasil audit perusahaan oleh akuntan publik yang ditunjuk oleh pemerintah.
3. Neraca rugi laba dua tahun terakhir.
4. Pernyataan tertulis dari perusahaan atas kesediaan melaksanakan Upah Minimum Propinsi berjalan setelah selesai masa penangguhan.

b. Kesejahteraan

Dalam buku yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja (1987 : 55) dinyatakan bahwa :

"Kesejahteraan pekerja yaitu usaha kesejahteraan bagi pekerja yang diusahakan dan diberikan oleh pengusaha dalam berbagai bentuk seperti rekreasi, pembinaan keagamaan, olahraga, kesenian, tempat istirahat pekerja."

Jadi rutinitas bekerja yang dirasakan oleh pekerja dapat menimbulkan suatu kejenuhan sehingga oleh pengusaha diperlukan untuk mengambil inisiatif untuk memberikan suatu penyegaran-penyegaran kepada pekerja.

Namun demikian kenyataan di kota Makassar menunjukkan lain bahwa karena suatu motif dan indikasi yang tidak dimengerti ada sebagian pengusaha yang kadang sengaja memicu timbulnya perselisihan perburuhan.

Tindakan tersebut antara lain :

1. Menyuruh buruh untuk terus menerus bekerja dari pagi sampai malam hari tanpa memperhatikan waktu makan, istirahat dan kondisi kesehatan pekerja.
2. Pengusaha atau majikan tidak memperhatikan makanan dan minuman bahkan uang makan biasanya diberikan seenaknya oleh pekerja.
3. Tidak memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menjalankan aktifitas yang lain terlebih yang dianggap dapat menyita waktu bekerja.

c. Jaminan sosial tenaga kerja

Dalam hal jaminan sosial yang dapat menimbulkan perselisihan perburuhan biasanya karena adanya perusahaan yang belum memasukkan pekerja ke dalam Jamsostek. Kemudian tidak adanya kesamaan atau adanya perbedaan penerimaan besarnya jaminan sosial pada pekerja disuatu perusahaan dengan pekerja dari perusahaan lain atau kadang kala dalam suatu perusahaan tidak meratanya pemberian Jamsostek pada masing-masing pekerja artinya ada pekerja yang sudah mendapatkan dan ada yang tidak mendapatkannya Jamsostek.

Namun demikian kurangnya perhatian pengusaha terhadap serikat pekerja juga disebabkan perusahaan-perusahaan yang ada di Sulawesi Selatan masih jarang perusahaan yang membikin modal besar sehingga

kekurangan modal itupun mereka kurang memperhatikan pekerjaanya apalagi untuk mejadi anggota Jamsostek.

d. Penugasan kerja

Pengusaha guna meningkatkan kinerja dalam perusahaan kerap mengeluarkan kebijaksanaan pengelolaan dalam perusahaan yang dengan terpaksa melakukan pemindahan-pemindahan dalam lingkungan perusahaannya yang mana hal tersebut bagi pihak pekerja diartikan sebagai penyimpangan dari perjanjian pihak pekerja sehingga pekerja menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan. Maka dari itu perusahaan sebaiknya terlebih dahulu melakukan musyawarah dengan serikat pekerja untuk memberikan penjelasan-penjelasan bahwa penggeseran pekerja itu pada pekerjaannya diperlukan untuk menghindari kejenuhan dan untuk menempatkan pekerja pada tempat yang cocok.

e. Daya kerja dan kemampuan

Tidak adanya daya kerja dan kemampuan pekerja menyebabkan mereka tidak cakap atau tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan dan dibarengi pula dengan ketidak disiplinan seperti datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pengusaha olehnya dengan meningkatkan daya kerja dan kemampuan pekerja yang sangat lemah,

pengusaha adakalanya mengeluarkan peraturan khusus agar pekerja dapat meningkatkan daya kerja dan kemampuannya.

f. Masalah pribadi

Ber macam masalah pribadi yang dapat menimbulkan permasalahan antara buruh dengan pengusaha di kota Makassar dapat disebabkan oleh tingkah laku atau tindakan pengusaha terhadap pekerja sebaliknya seperti melakukan suatu tindakan tidak terpuji sehingga mengganggu ketenangan atau ketentraman perusahaan yang dapat merugikan perusahaan atau bersikap hormat menghormati, bertindak kasar, atau memperlihatkan sikap menjengkelkan dan menentang perintah atasan.

Dalam hal perselisihan kepentingan yang paling banyak terjadi adalah:

1. Pemutusan hubungan kerja atau PHK disebabkan karena tidak disiplinnya para karyawan atau pekerja dalam suatu perusahaan dimana adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja antara lain :
  - a. Buruh melakukan pencurian atau penggelapan barang milik perusahaan atau teman-teman sekerjanya dalam lingkungan perusahaan,
  - b. Buruh melakukan penganiayaan terhadap pengusaha,
  - c. Buruh dengan sengaja atau atas kecerobohnya menimbulkan kerusakan atas inventaris perusahaan,
  - d. Buruh melakukan penghinaan-penghinaan terhadap pengusaha,

- e. Mengancam pengusaha yang dilakukan secara kasar disertai penantangan-penantangan.
2. Syarat-syarat kerja, dimana masih banyak terdapat perusahaan belum membuat peraturan perusahaan sedangkan dalam UU No.13 Tahun 2003 setiap perusahaan yang memperkerjakan 10 orang tenaga kerja wajib membuat peraturan perusahaan.
  3. Perusahaan tutup, terkait dengan krisis moneter dan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.
  4. Unjuk rasa atau pemogokan, dimana disebabkan antara lain perusahaan tidak melaksanakan aturan ketenagakerjaan.

Adapun jumlah perselisihan perburuhan atau hubungan industrial serta pemutusan hubungan kerja yang masuk dan diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar sebagai berikut :

Tabel Data  
PHI/PHK yang diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja kota Makassar  
Tahun 1999 – 2003

Tahun	Kasus yang masuk		Kasus yang diselesaikan		Persentase
	Jumlah Kasus	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah kasus	Jumlah Tenaga Kerja	
1999	119	215	110	192	92,5 %
2000	125	272	115	225	92 %
2001	112	182	101	157	90,2 %
2002	152	254	142	206	86,8 %
2003	198	280	178	221	89,9%
	706	1203	646	1001	

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2004

## 2. Tata cara penyelesaian yang dilakukan serikat pekerja

Pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Dari segi kelembagaan

Penyelesaian perselisihan perburuhan di kota Makassar ditempuh dengan dua cara :

a. Yudisial, meliputi pengadilan negeri dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan pusat (P4-D dan P4-P). masing-masing :

a) Untuk penyelesaian perselisihan hak diajukan ke pengadilan negeri yang dalam hal ini dengan sanksi perdata dan jika diajukan ke P4 dengan sanksi perdata atau dengan sanksi pidana.

b) Untuk penyelesaian perselisihan kepentingan hanya diajukan ke P4 dan tidak diajukan ke pengadilan negeri karena tidak ada unsur hukumnya.

b. Nonyudisial meliputi penyelesaian melalui perundingan, dewan pemisah (Arbitrase) dan pegawai perantara.

Dalam hal perselisihan yang terjadi di kota Makassar, maka serikat Pekerja mempunyai fungsi mendampingi atau mewakili pekerja dalam menyelesaikan proses penyelesaian perselisihan perburuhan.



## 2. Tata cara penyelesaian yang dilakukan serikat pekerja

Pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Dari segi kelembagaan

Penyelesaian perselisihan perburuhan di kota Makassar ditempuh dengan dua cara :

a. Yudisial, meliputi pengadilan negeri dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan pusat (P4-D dan P4-P). masing-masing :

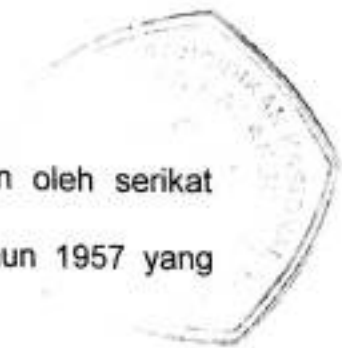
a) Untuk penyelesaian perselisihan hak diajukan ke pengadilan negeri yang dalam hal ini dengan sanksi perdata dan jika diajukan ke P4 dengan sanksi perdata atau dengan sanksi pidana.

b) Untuk penyelesaian perselisihan kepentingan hanya diajukan ke P4 dan tidak diajukan ke pengadilan negeri karena tidak ada unsur hukumnya.

b. Nonyudisial meliputi penyelesaian melalui perundingan, dewan pemisah (Arbitrase) dan pegawai perantara.

Dalam hal perselisihan yang terjadi di kota Makassar, maka serikat pekerja mempunyai fungsi mendampingi atau mewakili pekerja dalam menyelesaikan proses penyelesaian perselisihan perburuhan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilakukan oleh serikat pekerja di kota Makassar didasarkan pada UU No. 22 Tahun 1957 yang terdiri atas beberapa tahapan yaitu :



1. Perundingan dengan pihak pengusaha atau majikan

Seperti diketahui bahwa para pihak dalam suatu perselisihan perburuhan adalah pengusaha atau majikan pada satu pihak dan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja pada pihak lain.

Dalam langkah awal penyelesaian perselisihan perburuhan pihak serikat pekerja mengadakan perundingan tidak jalan musyawarah, dalam tahap ini serikat pekerja meneliti dahulu tentang kesepakatan kerja bersama (KKB) yang telah dibuat oleh pengusaha atau majikan dengan bekerja bila memang ada pelanggaran terhadap kesepakatan kerja bersama tersebut oleh salah satu pihak maka kepada pihak yang berselisih harus diberikan tindakan tegas.

Dalam tahap penyelesaian ini ketelibatan serikat pekerja dalam perannya membantu penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu dengan mendampingi atau mewakili pekerja dan juga berperan dalam bentuk sumbangan pemikiran serta pelaksanaannya dalam penyelesaian perburuhan ikut menyelesaikan perselisihan perburuhan tersebut.

Sebagai pendamping serikat pekerja dalam melakukan penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan secara kekeluargaan, ketebukaan, saling pengertian, dan tidak adanya saling memusuhi atau mengancam masing-

memberikan perantaraan guna mencari penjelasan dari perselisihan tersebut. Maka dalam waktu tujuh hari pegawai tersebut sudah harus melakukan pemerantaraan menurut cara dan ketentuan yang berlaku bagi panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D) dengan mengadakan perundingan kepada pihak-pihak yang berselisih dengan mengusahakan serta memimpin perundingan kearah penyelesaian secara damai. Proses ini harus diselesaikan dalam waktu 20 hari.

Persetujuan yang tercapai melalui perundingan itu memiliki kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Jika pegawai perantara berpendapat suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraannya atau setelah diketahui bahwa kedua atau salah satu pihak meminta agar perselisihan diselesaikan melalui sidang P4-D dengan alasan masalah tidak dapat diselesaikan, maka berkas perkara segera disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar. Kemudian hasil perantaraan itu disampaikan kepada penitia penyelesaian perselisihan daerah (P4-D) yang pada umumnya kebanyakan kasus pemutusan hubungan kerja.

Hal yang perlu digaris bawahi untuk diperhatikan buruh atau pekerja dan pengusaha atau yang mewakili selama berlangsungnya usaha-usaha Penyelesaian perselisihan yang mulai ditangani oleh pegawai atau petugas dari DISNAKER kemudian ditangani oleh P4-D maka para pihak baik serikat Pekerja maupun pengusaha atau majikan yang berselisih dilarang melakukan perbuatan-perbuatan yang bersifat pembalasan yang termasuk di dalamnya

yaitu perubahan hubungan kerja, perubahan syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan yang ada yang justru menjadi masalah yang sedang diperselisihkan.

Serikat pekerja dalam hal ini mengantisipasi keadaan dimana pekerja yang sedang berselisih kemungkinan akan melakukan penghasutan kepada rekan-rekan sesama pekerja di perusahaan tempat pekerja senantiasa melakukan upaya-upaya pendekatan secara pribadi guna memberikan jaminan kepada pekerja bahwa serikat pekerja akan tetap mendampingi ataupun mewakili pekerja yang sedang menghadapi perselisihan perburuhan dengan pihak pengusaha atau majikan dan tetap memberikan saran serta pendapat pada pegawai perantara serta menunjukkan ihtikad baik untuk penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut.

Walaupun serikat pekerja mendampingi pekerja pada tingkat tripartit tetapi dalam menyelesaikan perselisihan tidak dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi para pekerja karena dalam menyelesaikan perselisihan ditingkat tripartit serikat pekerja hanya menuntut apa yang menjadi hak-hak dari pekerja tanpa melihat apakah kewajiban pekerja itu sendiri sudah dilaksanakan. Padahal fungsi serikat pekerja ditingkat tripartit mendampingi penyelesaian kasus-kasus baik itu perselisihan hubungan industrial maupun pemutusan hubungan kerja serta membicarakan penyebab-penyebab munculnya perselisihan hubungan industrial dan mencari jalan keluar atau upaya penyelesaiannya. Sehingga banyak kasus yang tidak dapat

diselesaikan dan harus diteruskan ke panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D).

### 3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D)

Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah harus secara perantara untuk menyelesaikan perselisihan setelah menerima penyerahan perkara itu untuk itu P4-D mengadakan perundingan dengan para pihak dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan dengan pihak yang berselisih yang bertujuan kearah penyelesaian secara damai dengan penuh keadilan.

Serikat pekerja sebagai salah satu anggota P4-D yang mewakili pekerja selain menjalankan fungsi dan perannya sebagai anggota panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D) tetap memperhatikan kepentingan pekerja dengan memberikan saran-saran kepada P4-D sehubungan dengan kasus tersebut dengan melihat latar belakang timbulnya kasus. Saran-saran ini diberikan bukan dengan maksud untuk mempengaruhi putusan P4-D namun agar P4-D dapat melihat masalah tersebut sesuai dengan proporsinya sehingga dapat memberikan putusan dengan seadil-adilnya. P4-D selain beranggotakan serikat pekerja juga beranggotakan pengusaha dan pemerintah (Tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh menteri tenaga kerja berdasarkan peraturan no. 52 tahun 1957.

Perselisihan yang ditangan P4-D harus mempunyai cukup bahan atau keterangan yang dianggap perlu untuk mengambil keputusan maka P4-D

dapat memutuskan untuk mengadakan angket yaitu dengan membentuk panitia *Enquete* yang biasanya terdiri dari tiga orang anggota dari P4-D yaitu dari pihak pemerintah, serikat pekerja (SPSI) dan pengusaha (Apindo) dan dibantu seorang atau lebih panitera dari P4-D sebagai sekretaris panitia *Enquete* pengadaaan angket ini juga dilakukan bila salah satu pihak telah melakukan tindakan yang dapat membahayakan kepentingan umum.

Sesuai dengan UU No. 22 tahun 1957 pasal 7 ayat (3) persetujuan yang telah tercapai sangat mengikat kedua belah pihak serta memiliki kekuatan hukum sebagai perjanjian perusahaan namun bila perundingan itu tidak berhasil P4-D dapat memberikan keputusan berupa anjuran kepada para pihak yang berselisih agar menerima dengan baik penyelesaian tersebut dan P4-D berhak memberikan keputusan yang bersifat mengikat bila suatu putusan yang bersifat anjuran ternyata tetap tidak menyelesaikan perselisihan.

Pelaksanaan putusan P4-D seringkali dijumpai mengalami hambatan karena biasanya pengusaha enggan melaksanakan secara sukarela sekalipun putusan itu bersifat mengikat. Upaya untuk mengatasi hambatan itu ditempuh melalui eksistensi ke pengadilan negeri melalui panitera yang bersangkutan untuk meminta kepada pengadilan negeri agar putusan itu dapat dijalankan, dalam hal ini sebagian besar permintaan eksekusi itu bukan perselisihan perburuhan tetapi pemutusan hubungan kerja.

Putusan P4-D baru akan mengikat setelah 14 hari dari tanggal pengambilan keputusan itu tidak ada satu pihak pun yang menyatakan keinginan untuk naik banding atau permintaan untuk mendapat pemeriksaan kembali dari P4-P. Putusan P4-D bersifat mengikat kecuali jika putusan itu mengenai soal-soal yang khusus bersifat lokal yang ditentukan salah satu pihak yang berselisih dapat memintakan pemeriksaan ulang pada panitia pusat.

Adapun soal-soal khusus yang bersifat lokal yang ditentukan oleh panitia pusat yaitu :

- a. Soal yang meliputi dari satu wilayah panitia daerah
  - b. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah diperusahaan perkebunan, minyak tanah.
  - c. Perselisihan mengenai perberentihan secara massal
  - d. Perselisihan mengenai perberentihan atau perubahan peraturan pensiun atau jaminan hari tua dan jaminan sakit
  - e. Semua putusan panitia daerah yang bertentangan dengan Undang-undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku
4. Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan pusat (P4-P)

Walaupun serikat pekerja telah menjalankan fungsinya dalam mewakili dan mendampingi pekerja dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan tetapi dalam kenyataannya masih banyak pekerja itu

didampingi oleh pengacara bukan serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Alasan dari pekerja memilih pengacara dalam penyelesaian perburuhan karena di perusahaan tempat pekerja itu bekerja tidak memiliki serikat pekerja atau tidak adanya pembentukan serikat pekerja di perusahaan itu.

Hal ini disebabkan karena kurangnya informasi dan penyuluhan yang dapat dijadikan media mempromosikan keberadaan serikat pekerja di kota Makassar sehingga banyak pekerja yang tidak mampu untuk menyelesaikan masalah mereka terlebih jika itu merupakan perselisihan perorangan dimana mereka banyak mengalami kegagalan jika berhadapan dengan pengusaha. Sehingga mereka yang bertahan untuk tetap bekerja ditempat tersebut dilakukan dengan segala keterpaksaan dan senantiasa mendapat posisi yang serba sulit dan penuh tekanan dari pihak majikan yang secara otomatis turut mempengaruhi kualitas kerja ataupun produktivitas kerja mereka.

Panitia pusat selain menerima pemeriksaan ulang pada prinsipnya menyelesaikan kasus pada tingkat banding yang diajukan oleh para pihak yang berselisih baik serikat pekerja maupun majikan dan hasil putusan yang diperoleh oleh P4-D serta dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tiga pegawai P4-D untuk diselesaikan. Apabila perselisihan perburuhan itu dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Keputusan P4-P baru dianggap berkekuatan hukum dan dapat dijalankan bila ternyata dalam waktu 14 hari setelah putusan itu diambil tidak



ada pemberitahuan atau perintah penundaan pelaksanaan dari menteri tenaga kerja. Keputusan yang diambil segera diberitahukan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai perantara.

### **C. Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung serikat pekerja dalam penyelesaian perburuhan**

#### **1. Faktor penghambat fungsi serikat pekerja**

Dalam menjalankan fungsi dan perannya serikat pekerja di kota Makassar dimana dalam mewakili atau mendampingi pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan terkadang merupakan obsesi yang begitu besar karena untuk mencapai tujuan tersebut secara sempurna sangat tidak mungkin hal ini didukung ataupun dimungkinkan dengan suatu kondisi dan sistem yang berkembang disuatu masyarakat yang secara langsung mempengaruhi terhadap perkembangan serikat pekerja.

Tantangan dan hambatan yang menjadi masalah-masalah yang cukup serius dihadapi serikat pekerja yaitu tingkat pendidikan yang minim, pemahaman tentang masalah ketenagakerjaan yang masih kurang, kemampuan untuk bernegosiasi atau bermusyawarah dengan pihak-pihak kurang maksimal. Di samping itu menuntut suatu perhatian dan penanganan yang proaktif dan sungguh-sungguh dari pihak yang terkait sehingga upaya optimalisasi pelaksanaan fungsi serikat pekerja sebagai organisasi pekerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa serikat pekerja di kota Makassar dari pihak serikat pekerja masalah yang dihadapi dalam melaksanakan fungsinya yaitu :

#### 1. Aparat pejabat

Aparat pejabat yang dimaksud disini yaitu dari pihak pemerintah sendiri masih ada kecenderungan kurangnya perhatian akan keberadaan serikat pekerja hal ini dapat dibuktikan adanya alasan kesibukan atau ada hal yang lebih penting untuk dihadiri. Dalam hal ini menunjukkan adanya sikap kurang seriusnya pemerintah untuk menangani masalah ketenagakerjaan. Ketidaktegasannya dalam hal ini DISNAKER akan keberpihakannya masih sangat nyata dalam membantu pengusaha walaupun nyata dan jelas. Kemudian masih banyaknya praktek-praktek tertentu melakukan advis kepengusaha walaupun sudah seharusnya dilaksanakan yang pada akhirnya memperpanjang penderitaan para pekerja.

#### 2. Pihak Pengusaha

Dari pihak pengusaha tidak menghayati tentang pentingnya hubungan industrial pancasila dimana selayaknya hubungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja adalah sebagai partner yang memiliki kedudukan sederajat bukan berarti pengusaha adalah bos dan pekerja adalah bawahan. Adanya sikap acuh tak acuh pengusaha disebabkan tidak adanya tindakan tegas yang diberikan pada pengusaha yang melanggar hubungan industrial Pancasila.

Di samping itu pengusaha tidak taat dan tunduk atas panggilan DISNAKER walaupun sudah dipanggil berulang kali selain itu sebahagian pengusaha tidak mau menjalankan hasil putusan oleh pihak yang berwenang baik itu anjuran, putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P-4D) dan putusan panitia penyelesaian perselisihan pusat (P-4P).

### 3. Pihak Pekerja

Penjajahan dan penindasan yang dialami oleh rakyat Indonesia telah menghambat perkembangan pola pikir pekerja untuk sadar akan hak-hak yang dimilikinya. Keterbelakangan sumber daya manusia yang dimiliki pekerja ditambah pula tingkat pendidikan yang rendah membuat pekerja kurang tahu atau bahkan kurang menyadari akan keberadaan dan pentingnya serikat pekerja sehingga ketika mereka masih menjalin hubungan yang baik dari pihak pengusaha maka mereka tidak ambil peduli dengan apa itu serikat pekerja bahkan ada pekerja yang sama sekali tidak tahu tentang serikat pekerja namun bila kemudian mereka mendapat masalah barulah meminta bantuan dari serikat pekerja.

Di samping itu adanya ketidakompakan antara pekerja dengan serikat pekerja sehingga memungkinkan menghambatnya pelaksanaan fungsi dari serikat pekerja itu sendiri.

### 2. Faktor pendukung serikat pekerja

Dalam hal faktor pendukung serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan antara lain :

1. Adanya undang-undang ketenagakerjaan yang berpihak pada buruh.
2. Pengalaman organisasi yang dimiliki sebagian serikat pekerja.
3. Adanya independensi sebahagian aparat birokrasi untuk bersungguh-sungguh menyelesaikan perselisihan perburuhan.
4. Adanya sebahagian pekerja atau buruh melakukan kerjasama antara serikat pekerja.
5. Sebahagian pengusaha mau diajak berdialog untuk mencari titik temu dalam menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi baik itu ditingkat perusahaan maupun di luar perusahaan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

6. Pada prinsipnya, serikat pekerja telah menjalankan fungsinya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957. Hal ini terlihat pada pemenuhan tahap prosudural penyelesaian perselisihan perburuhan yang menempatkan serikat pekerja sebagai salah satu pihak yang mewakili kepentingan pekerja.
7. Namun harus diakui bahwa pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan belum optimal, khususnya dalam membela kepentingan pekerja. Hal ini disebabkan oleh lemahnya posisi serikat pekerja serta keterbatasan kemampuan pengurus serikat pekerja dalam menangani masalah-masalah hukum.

#### B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka direkomendasikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya diupayakan terus pengembangan kapasitas individu para pengurus serikat pekerja agar dapat melaksanakan fungsi secara optimal.

2. Hendaknya diupayakan penguatan kelembagaan serikat pekerja agar dapat mengimbangi kekuatan pengusaha atau organisasi pengusaha, khususnya dalam menangani perselisihan perburuhan.

## DAFTAR PUSTAKA

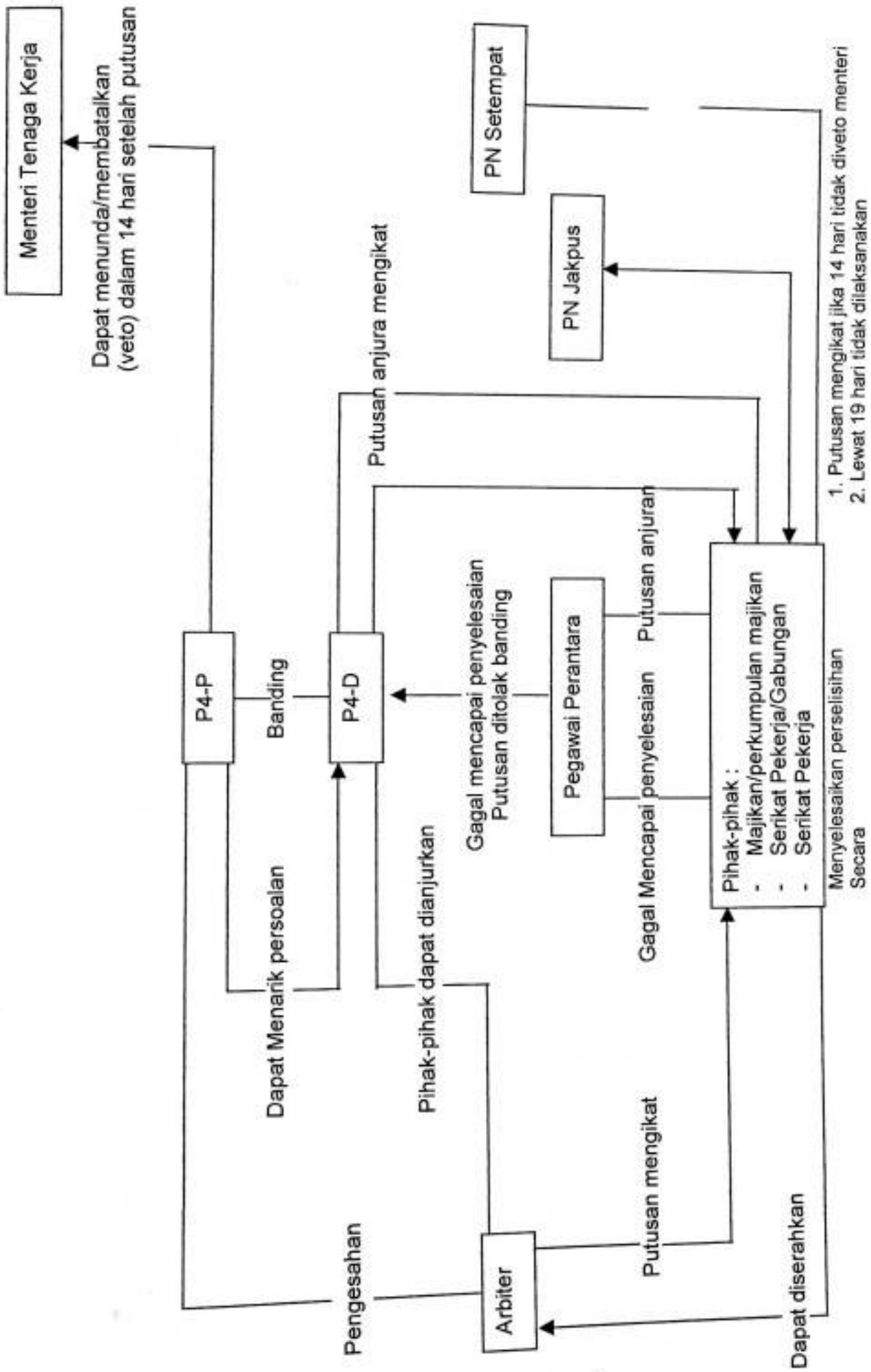
- Soepomo, imam. 1987. **Hukum Perburuhan Bidang Aneka Pemutusan (P4)**. Jakarta : Pradya Paramita.
- Karta Sapuetra,G, Widianingsih, Rience G. 1992. **Pokok-pokok Hukum Perburuhan**. Bandung : CV Amiko.
- Rahmat, Martoyo. 1994. **Serikat Pekerja, Pengusaha Dan Kesepakatan Kerja Bersama**. Jakarta : Fikahati Aneska.
- Budiono, A Rahmat. 1995. **Hukum Perburuhan Di Indonesia**. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Djumadi. 1998. **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2003. **Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zainal, H Wahab Agusfiar, Husni, Lalu, Asyhadie,Zaeni. 2004. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang No.22 Tahun 1957 Tentang **Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan**.
- Undang-undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 Tentang **Serikat Pekerja atau Serikat Buruh**.

Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2004 Tentang  
**Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**



# LAMPIRAN-LAMPIRAN

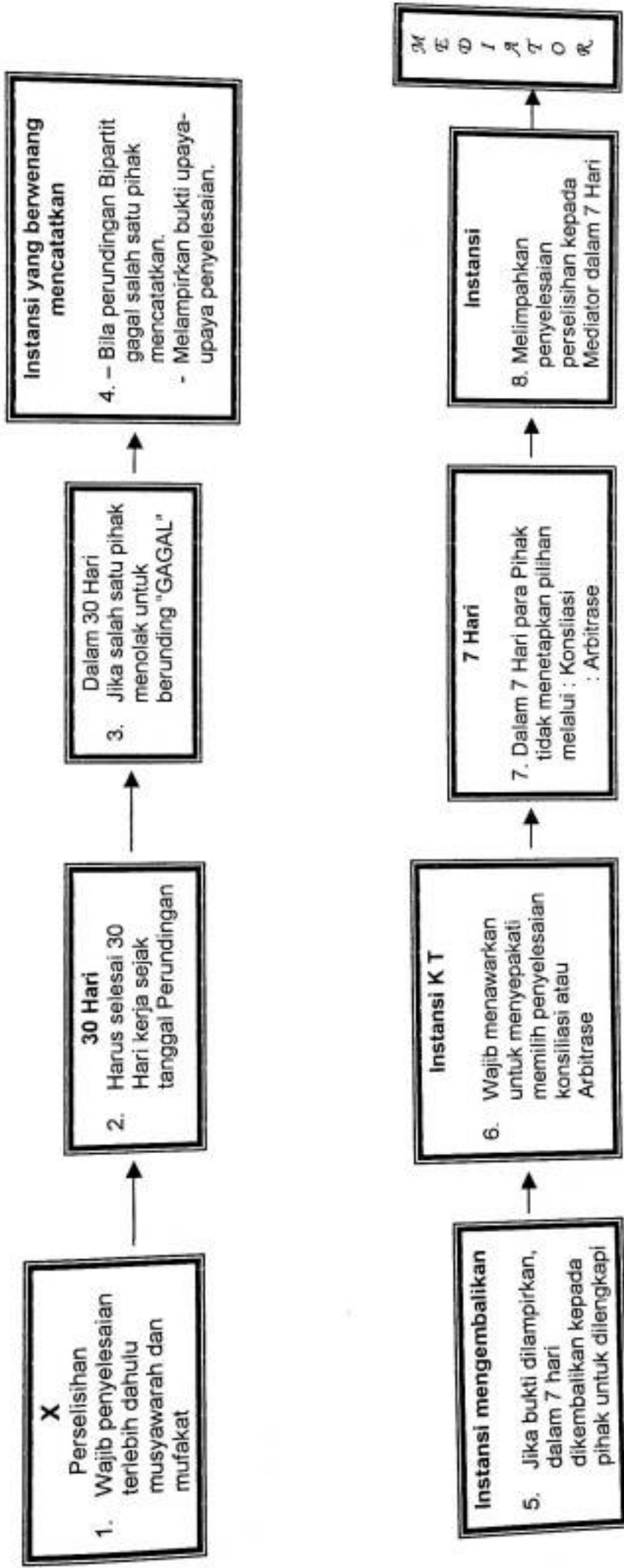
### Skema Proses Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut UU No. 22 Tahun 1957



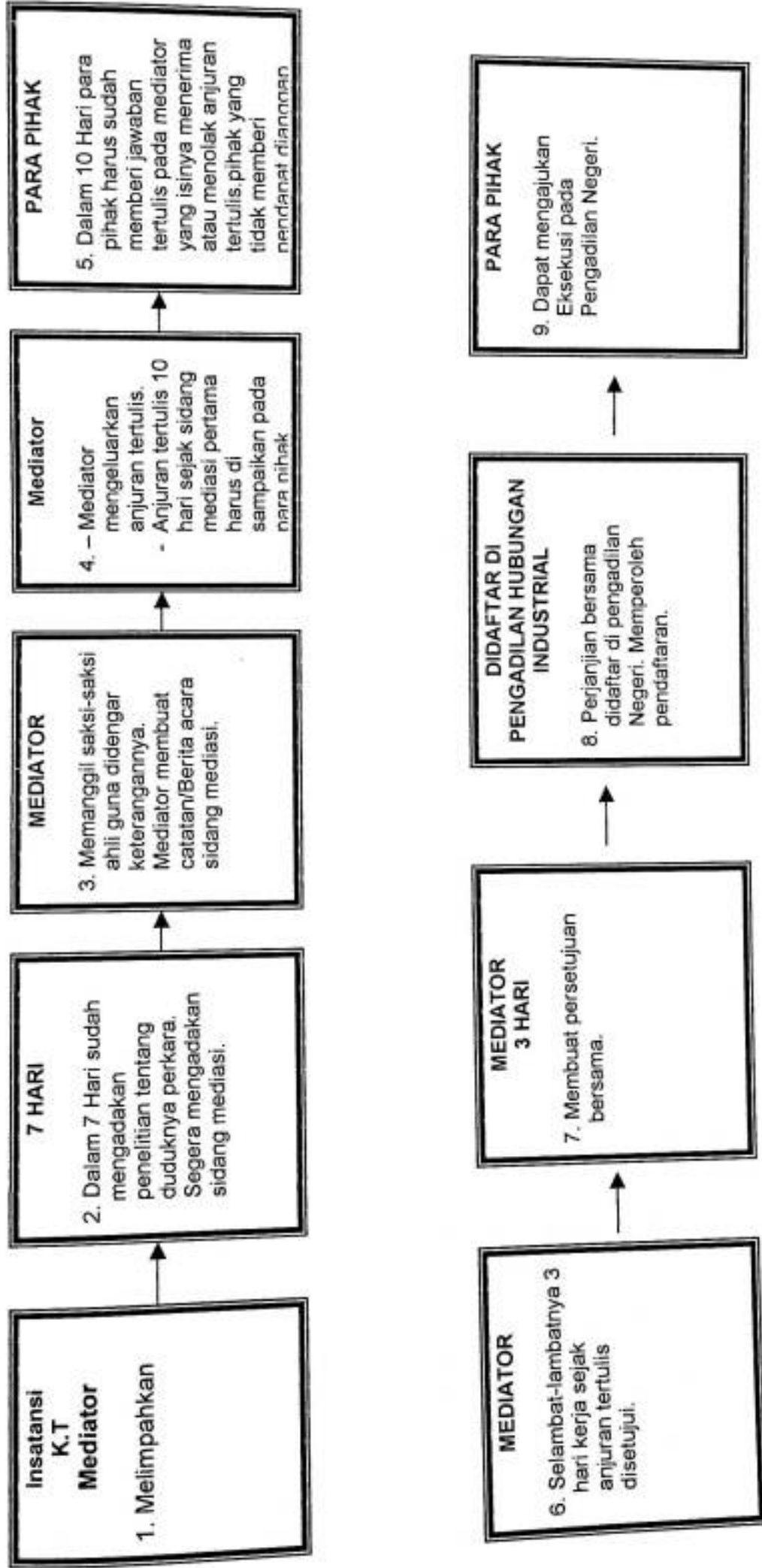
GAMBARAN PROSES

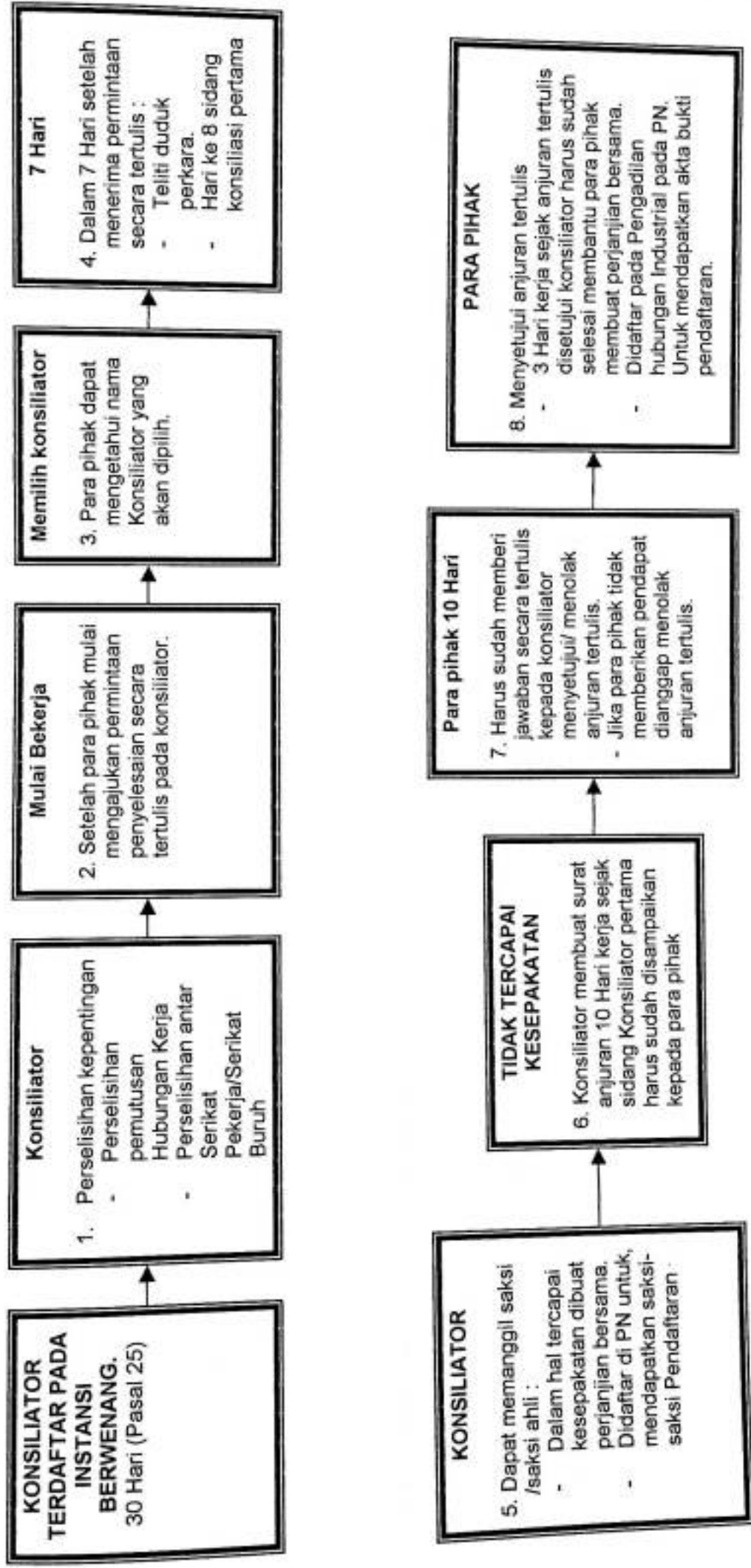
BIPARTIT, MEDIASI, KONSILIASI DAN ARBITRASE

BIPARTIT (PSL 3-4)



1. PENYELESAIAN PASAL 8 s/d 16 MELALUI MEDIASI





**2 Hal**

- Perselisihan kepentingan
- Perselisihan antar SP/SB

**Arbitrase**

1. Atas dasar kesepakatan
2. Dinyatakan secara tertulis

1. Daftar memilih Arbitrase tunggal atau gagal – max 3 orang
2. Kalau memilih tunggal harus sudah disepakati selambat-lambatnya dalam 7 hari kerja tentang nama Arbitrase dimaksud
3. Arbitrase Majelis (gagal) masing-masing pihak berhak memilih seorang dengan waktu 3 Hari. Ditentukan para arbitrase dalam 7 Hari.
4. Penunjukan Arbitrase tertulis

**ARBITOR**

1. Arbitrase yang ditunjuk membuat perjanjian dengan para pihak yang berselisih.
2. Membuat identitas para pihak, alam kedudukan termasuk Arbitor.
3. Pokok-pokok perselisihan yang diserahkan pada Arbitor :
  - Akta perdamaian yang telah didaftar, dapat bukti pendaftaran
  - Bila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak,
  - Pihak lain dapat mengajukan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

1. Arbiter mengupayakan perdamaian
2. Membuat alat perdamaian
3. Ditandangi para pihak dan Arbiter
  - Prosesnya mirip proses sidang pada Pengadilan
  - Putusannya dari alas an-alasan hampir sama dengan putusan Pengadilan negeri.

Dalam putusan Arbiter ditetapkan selambat-lambatnya dalam 7 hari kerja dan Putusan sudah dilaksanakan

- Putusan Arbitrase mengikat/ merupakan Putusan. Akhir/tetap.
- Putusan Arbitrase di daftarkan di Pengadilan Negeri Hubungan Industrial

## EKSEKUSI

9. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan Eksekusi pada Hubungan Industrial.



# E K S E K U S I



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
**DINAS TENAGA KERJA**  
Jl. A. P. Pettarani No.... Telp (0411) 853930 Kotak Pos 205  
Makassar 90222

SURAT KETERANGAN  
Nomor : 560.010/ 102/ 1 T.Kerja

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menerangkan bahwa :

Nama : KAMILAH RAIS  
No.Induk Mahasiswa : B11100026  
Pekerjaan/Jurusan : Mahasiswa Fak.Hukum Unhas/ Hukum  
Administrasi Negara  
Alamat : Jl.Daeng Tata VII No.6 Makassar

Telah mengadakan penelitian pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk penyelesaian skripsi yang bersangkutan dengan judul : "Pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan".

Penelitian dilaksanakan dari tanggal 1 Juli 2004 sampai s/d 31 Agustus 2004.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Makassar  
Pada Tanggal : 13 Agustus 2004

Wakil Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kota Makassar

Drs. H. Muchtar Hamid, MM  
NIP. 580 007 675





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**BADAN KESATUAN BANGSA**

Jalan Jenderal Urip Sumoharjo Nomor 269 Telepon (0411) 453046, 444884  
 MAKASSAR 96231

Nomor : 070 / 2007 III BEB-SS

Makassar, 19<sup>1</sup> Juli 2004.

Sifat : Piasa.

Kepada

Lampiran :

Perihal : Izin Penelitian.

1. KA. DINAS TENAGA TENAGA  
 Yth. TRANSMIGRASI PROV. SULSE
2. KETUA PPPD SUL SEL  
 DI - M A K A S S A R.

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Hukum Univ. Hasanuddin Makassar No.17  
 JO4.7.3/PL.CS/04 tanggal 16 Juli 2004,  
 Dengan ini disampaikan kepada Saudara bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : KAMILAH RAIS  
 Tempat/tanggal lahir : Ujungpandang, 01 Oktober 1981  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Pekerjaan : Mah. Fak. Hukum UNHAS Mks.  
 Alamat : Jl. Daeng Tata VII No.6 Makassar.

Bermaksud akan mengadakan **p e n e l i t i a n** di Daerah / Instansi Saudara dalam  
 rangka penyusunan skripsi dengan judul :  
**"PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PE  
 BURUKAN"**.

Selama : 1 (satu) bulan tmt.20 Juli 2004 s/d 20 Agustus 200

Pengikut peserta : Tidak ada.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut  
 dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada  
 Bupati/Walikota, eq. Kepala Kantor / Kepala Badan Kesbang setempat apabila kegiatan dilaksanakan  
 di Kabupaten Kota.

2. **P e n e l i t i a n** tidak menyimpang dari Izin yang diberikan.

3. Menatuhi semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan Adat - Istiadat  
 daerah setempat.

4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Copy hasil  
 Sulawesi Selatan, eq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Provinsi Sulawesi Selatan, kepada Gubernur

Ditandatangani : \_\_\_\_\_  
 Kepala Badan Kesatuan Bangsa