

**PELAKSANAAN PASAL 185  
UNDANG-UNDANG NOMER 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN  
( KASUS MOGOK KERJA BURUH PT. ADIPUTRO WIRASEJATI )**

**DRAFT SKRIPSI**

**OLEH**

**BAGUS ROBBY JANTO**

**NIM. 0110103033**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MALANG**

**2007**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PELAKSANAAN PASAL 185 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 (KASUS MOGOK KERJA BURUH PT. ADI PUTRO WIRASEJATI)”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa untuk menyelesaikan program studi dan syarat memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta membimbing penulis baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, khususnya kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, S.H, M.S, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Abdul Madjid, S.H, M.Hum, selaku dosen pembimbing utama, yang telah meluangkan dan memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Bambang Sudjito, S.H, M.Hum, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Setiawan Nurdayasakti, S.H, M.H, selaku Ketua Bagian Hukum Pidana.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
6. Bapak AKP, M.P Sitanggang S.I.K, selaku Kasat Reserse Polresta Malang yang telah memberikan banyak masukan dan juga memberikan

- pengarahan kepada penulis mengenai data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Iptu Djoko Purwanto, S.H, selaku KBO (Kaur Bin Ops) Reserse Kriminal Polresta Malang yang telah memberikan ijin penulis untuk melaksanakan penelitian di unit satuan reserse kriminal.
  8. Saudara Andi Irfan Junaidi, selaku Sekjen Komite Pusat SPBI dan rekan-rekan SPBI (Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia ) Malang yang telah memberikan banyak masukan dan memberikan data-data yang diperlukan penulis.
  9. Saudara Usep Sucipto, selaku Ketua SPBI PSB PT. Adiputro Wirasejati dan rekan-rekan Serikat Buruh PT. Adiputro Wirasejati, Malang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data-data hingga terselesaikannya skripsi ini.
  10. Buat keluargaku : Bapak dan Ibu tercinta di Ponorogo, atas segala do'a dan motivasinya kepada saya, buat Mbah Peno dan Mbah Yut di Surga, terima kasih juga buat mbak Ria atas motivasinya.
  11. Dyah Retno Wulan, terima kasih atas motivasimu, dan segala kepercayaan atasmu untukku. That's ring on your's Sweet- finger.
  12. Buat keluargaku di Sumbersari Malang : Bapak Soewarno dan saudara2ku terima kasih untuk motivasi dan do'anya.
  13. Mas Joko dan keluarga besarnya, Sawojajar terima kasih atas waktu dan untuk semua yang telah diberikan kepada penulis. Juga buat Mama Ida (terima kasih untuk semua wejangannya), Pak PO di Malang, juga buat Tejo sekeluarga di Kediri, Mbah Gani di Ponorogo.
  14. Saudaraku : Ab dan Bandono, Mas Fajar Rais, kuwujudkan janjiku untuk menyusulmu...
  15. Warga Kampoeng 261 aja : Mas Agung, Mas Dhani Waled, Mas Sareh, Mas Teguh, Adhy jogja, kocu medan, Bogang, Mamad, Sobo, Karmin, Dika, Pendek, cak Tries "WarKop MeRaH". Juga. Aku pasti merindukan kalian!.

16. Untuk semua teman dan saudara-saudaraku yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, dan juga memberi warna dalam hidupku yang tidak bisa aku lupakan dan aku sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat kemampuan penulis yang masih terbatas, maka dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi yang penulis susun. Harapan penulis dapat memberikan manfaat yang besar bagi dunia pendidikan.

Malang, Januari 2007  
Penulis

**BAGUS ROBBY JANTO**



## ABSTRAKSI

Istilah kerja dan tenaga kerja telah mengisi perkembangan hidup manusia dan kemajuan masyarakat. Awalnya manusia kerja berburu, kemudian dengan kerja bercocok tanam dan atau beternak hewan. Pada sisi lain kerja manusia telah menimbulkan kemajuan-kemajuan yang menakjubkan pada bidang ilmu pengetahuan, teknik dan produksi serta jasa.

Dari uraian tersebut diatas penulis mengangkat pokok permasalahan tentang bagaimana mekanisme pelaksanaan demonstrasi yang dilakukan para buruh PT. Adiputro Wirasejati berdasarkan UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan, dan bagaimana pelaksanaan ketentuan pasal 185 UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan terhadap tindakan perusahaan yang menghilangkan hak buruh PT. Adiputro Wirasejati untuk melakukan demonstrasi.

Sebagai buruh yang memberikan tenaga kerjanya pada perusahaan, mereka berhak menerima upah, sebagaimana termuat dalam pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan desain yuridis empiris, dimana penulis mengacu pada Undang-undang dan penelitian yang dilakukan berdasarkan keadaan nyata dalam masyarakat dengan menggunakan tehnik pengambilan data Observasi partisipasi, Wawancara mendalam, Kajian dokumentasi (Purposive Sampling) dimana analisis data adalah deskriptif analisis. Dalam hal ini Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Nomer 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Perselisihan hubungan industrial di PT. Adiputro Wirasejati diselesaikan melalui upaya perundingan bipatrit / tripatrit. Perundingan tripatrit dimediasi dan/atau disaksikan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Malang, Kasat Intelkam, Kapolresta Malang, Komisi D DPRD Malang dan SPBI Komite Pusat Malang.

Dengan adanya pelaksanaan Pasal 185 Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada beberapa yang dapat dirumuskan yaitu :

- a. Mengetahui Faktor-faktor yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial di PT. Adiputro Wirasejati.
- b. Secara tidak langsung perusahaan menghalang-halangi mogok kerja buruh dan Adanya beberapa Kendala-kendala pelaksanaan pasal 185 undang-undang ketenagakerjaan beserta upaya yang dilakukan.
- c. Adanya strategi perusahaan dalam menyiasati lemahnya undang-undang ketenagakerjaan perlu disikapi secara tegas oleh pemerintah, khususnya oleh Dinas Tenaga Kerja Malang. Dan Dinas tenaga kerja perlu mengintensifkan pengawasannya terhadap perusahaan-perusahaan.



**DAFTAR ISI**

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
MOTTO .....	ii
ABSTRAKSI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	8
C. Tujuan Penulisan.....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Metode Penelitian .....	10
F. Sistematika .....	16
<b>BAB II. TINJAUAN UMUM .....</b>	<b>17</b>
A. Pengertian Buruh Indonesia .....	17
B. Pengertian Hak-hak Buruh.....	19
C. Sanksi Pidana dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.....	22
1. Sanksi Tindak Pidana Pelanggaran .....	23
2. Sanksi Tindak Kejahatan.....	27
<b>BAB III. PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	32
B. Mekanisme Pelaksanaan Demonstrasi Buruh .....	33
1. Faktor-faktor yang Melandasi Perselisihan Hubungan Industrial .....	33
2. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	37
3. Proses Pemogokan Buruh .....	43
C. Bagaimana Pelaksanaan Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan Terhadap Pengusaha .....	46
D. Kendala dan Upaya Pelaksanaan Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan.....	54
<b>BAB IV. PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
Kesimpulan .....	62
Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Istilah kerja dan tenaga kerja telah mengisi perkembangan hidup manusia dan kemajuan masyarakat. Awalnya manusia kerja berburu, kemudian dengan kerja bercocok tanam dan atau beternak hewan. Selanjutnya meningkat dengan kerja dalam bidang perkebunan, industri, perhotelan, pariwisata dan perbankan. Untuk masa sekarang ini, kerja dan tenaga kerja telah merambah bidang stasiun ruang angkasa dan komunikasi. Pendek kata hasil kerja yang dicapai oleh manusia sungguh luar biasa.

Pada sisi lain kerja manusia telah menimbulkan kemajuan-kemajuan yang menakjubkan pada bidang ilmu pengetahuan, teknik dan produksi serta jasa. Kerja dan tenaga kerja tersebut, langsung maupun tidak langsung, telah membangun dua kutub yang dikotomi. Sebagian besar dari anggota masyarakat, kerja dan tenaga kerjanya ditujukan untuk menerima upah. Sebaliknya sebagian kecil anggota masyarakat adalah mereka yang memberi upah.

Dalam merumuskan kerja, perlu mengaitkan antara satu faktor dengan faktor yang lain yang saling berhubungan. Pertama, kerja adalah kegiatan kreatif dan produktif yang dilakukan manusia. Kreatif dan produktif yang dimaksudkan adalah menghasilkan sesuatu, baik berbentuk barang maupun jasa. Semua kegiatan ini adalah kegiatan manusia - bukan di luar manusia. Kedua, setiap kerja selalu menggunakan tenaga kerja. Apapun kerja yang dilakukan, selalu dengan



tenaga kerja. Dengan menggunakan tenaga dalam waktu tertentu inilah kerja dapat dilakukan. Ketiga, kerja juga selalu menggunakan alat-alat (sarana) kerja. Tidak ada kerja tanpa menggunakan alat-alat kerja. Setiap kerja selalu memakai alat, apa pun bentuk alatnya dan apa pun jenis pekerjaannya. Keempat, kerja berkaitan dengan kepentingan yang bersifat sosial. Kerja berhubungan dengan orang lain. Kerja tidak bersifat asosial, demi seorang diri. Bahkan hasil kerja dan pengalaman kerja dapat diwariskan kepada generasi-generasi berikutnya. Generasi mendatang memetik hasil dari kerja-kerja yang sudah dicapai oleh generasi pendahulunya. Kelima, kerja juga berkaitan dengan kebutuhan. Barang dan jasa yang dihasilkan melalui kerja adalah untuk pemenuhan kebutuhan manusia. Kerja dan kebutuhan manusia (masyarakat) saling berkaitan. Keenam, dengan kerja, manusia dan masyarakat mengalami peningkatan tertentu baik jumlah maupun mutu. Semakin meningkat kemampuan kerjanya, semakin banyak pula barang dan jasa yang dihasilkan. Dengan begitu, semakin meningkat pula mutu barang yang diproduksinya serta semakin maju masyarakatnya.

Dari uraian di atas tampak pentingnya tenaga kerja dalam kegiatan kerja. Keduanya saling berkaitan. Tenaga kerja adalah tenaga yang digunakan untuk bekerja atau menjalankan kegiatan kerja. Setiap orang bekerja, pasti menggunakan tenaga kerja. Kerja hanya dapat digerakkan oleh tenaga kerja. Kedua, tenaga kerja terdapat dalam tubuh manusia. Tenaga kerja merupakan gabungan kemampuan fisik (otot) dan sekaligus kemampuan mental yang dimiliki manusia. Tak ada tenaga kerja hanya dengan otot saja ataupun mental saja. Tenaga kerja adalah kedua-duanya. Ketiga, dengan kemampuannya, maka tenaga kerja juga tenaga yang menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja sebagai sumber nilai. Dengan

tenaga inilah manusia dapat menciptakan barang dan jasa yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhannya. Keempat, manusia adalah pemilik tenaga kerja, karena tenaga ini berada di dalam tubuh manusia. Sedangkan mesin ataupun pada hewan tidak mengandung tenaga kerja. Hanya manusia yang memiliki tenaga kerja.

Setiap kerja pasti mengandung hubungan-hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan yang terjadi di dalam kegiatan kerja. Ada dua sifat hubungan kerja di dalam kegiatan kerja. Pertama, hubungan-hubungan kerja yang bersifat teknis. Hubungan teknis merupakan hubungan orang-orang yang bekerja dengan alat-alat yang digunakan. Hubungan ini menyangkut cara atau teknik yang digunakan dalam bekerja dalam menyesuaikan keadaan alat-alat kerja tersebut. Pekerja-pekerja yang bekerja dalam kaitannya dengan hubungan teknis ini, umumnya disebut dengan "buruh." Kedua, hubungan-hubungan kerja yang bersifat sosial. Hubungan sosial dimaksudkan sebagai hubungan di dalam kelompok (unit) kerja dari suatu proses kerja. Hubungan kelompok ini baik langsung maupun tidak langsung. Hubungan langsung adalah di antara orang-orang yang terlibat dalam proses kerja. Sedangkan hubungan tidak langsung adalah dengan orang-orang yang tidak terlibat langsung dalam proses kerja. Contohnya, pengusaha adalah orang-orang yang tidak terlibat langsung dalam proses produksi.

Interaksi dan hubungan sosial antara pengusaha dengan para pekerja, terutama dengan buruh, telah diwadahi dalam suatu peraturan hukum. Peraturan hukum yang mewadahnya dimaksudkan untuk tidak merugikan salah satu pihak. Artinya melalui suatu perangkat hukum, pihak pengusaha maupun buruh tidak dirugikan. Perangkat hukum yang mengikat antara pihak pengusaha dengan buruh

ini telah disahkan dalam bentuk Undang-undang (UU) Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Salah satu ketentuan yang diharapkan dapat menjembatani hubungan industrial, dalam arti tidak merugikan salah satu pihak, termuat dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan, yang lazim disebut dengan Upah Minimal Regional (UMR). UMR ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi para buruh. Sebaliknya bilamana pengusaha tidak mampu memenuhi UMR para buruhnya, dapat dilakukan penangguhan. Masalah besarnya upah buruh inilah yang sering memicu konflik antara buruh dengan pengusaha. Lebih-lebih pada saat krisis ekonomi global sekarang ini, yang juga melanda Indonesia.

Manalu<sup>1</sup> mensinyalir bahwa perusahaan yang stabil dan berkembang pada masa krisis sekarang, justru memanfaatkan krisis ekonomi sebagai alasan untuk tidak memberikan upah dan kesejahteraan yang layak kepada buruh-buruhnya. Anggapan Manalu tersebut tampaknya sesuai dengan fakta yang ada pada perusahaan karoseri PT. Adiputro Wirasejati Malang. PT. Adiputro Wirasejati Malang merupakan salah satu perusahaan yang telah dililit konflik berkepanjangan antara pengusaha dengan para buruhnya, menyangkut masalah pemenuhan UMR. Lebih dari enam bulan, terhitung dari akhir April 2006 hingga

---

<sup>1</sup> Manalu, Saut Christianus. *Kebijakan Perburuhan di Masa Krisis*. Dalam Jurnal Analisis Sosial Vol. 4. No. 2. Mei 1999. Hlm.1-23.

sekarang November 2006,<sup>2</sup> konflik antara buruh dengan pengusaha belum dapat diselesaikan.

Demonstrasi, yang disebut para buruh setempat sebagai mogok kerja, yang dilakukan para buruh PT. Adiputro Wirasejati Malang untuk menuntut upah sesuai UMR ditanggapi sebaliknya oleh pengusaha. Puncaknya pada tanggal 18 Mei 2006, atas pengaduan adanya unsur pidana dalam demonstrasi, polisi sektor Blimbing kota Malang menangkap para buruh yang sedang melakukan demonstrasi. Penangkapan buruh perusahaan karoseri ini terjadi pada hari Kamis, tanggal 18 Mei 2006, dini hari sekitar pukul 01.00 WIB. Menurut Suryo,<sup>3</sup> yang juga dilansir berbagai media massa, polisi membubarkan paksa aksi mogok kerja buruh tersebut, sekaligus melakukan penangkapan. Sebanyak 132 buruh anggota Serikat Buruh PT. Adiputro Wirasejati ditangkap polisi.

Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 143 ayat (1) disebutkan bahwa “Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.” Demikian pula dalam UU Ketenagakerjaan pasal 143 ayat (2) disebutkan bahwa “Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Penjelasan Pasal 143 mencontohkan perlakuan menjatuhkan hukuman, mengintimidasi dalam bentuk

---

<sup>2</sup> Dirangkum dari berbagai sumber (Lihat bab paparan data).

<sup>3</sup> Suryo, Bagus. *132 Buruh Ditangkap Polisi Saat Mogok Kerja*. Dalam *Ekonomi-Ketenagakerjaan*. 18 Mei 2006.

apapun dan melakukan mutasi yang merugikan termasuk kedalam perilaku menghalang-halangi penggunaan hak mogok.

Dalam pasal 144 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang untuk mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Namun, perlindungan yang diberikan oleh Pasal 144 ini hanya berlaku bagi pemogokan yang dilakukan sesuai prosedur. Dalam prakteknya, bukti bahwa formalitas prosedural ini telah dipenuhi dengan beberapa hal, yaitu: (1) Berita acara perundingan antara serikat buruh dengan pengusaha, apabila tidak terjadi perundingan, maka tanda terima surat permohonan perundingan. (2) Tanda terima pemberitahuan mogok dari depnaker setempat yang disertai pernyataan bahwa pemogokan telah memenuhi ketentuan Paal 140 UU Ketenagakerjaan. (3) Tanda terima pemberitahuan mogok dari perusahaan. Sesuai fakta yang ada pada PT. Adiputro Wirasejati, kendati pemogokan buruhnya telah dilakukan sesuai prosedur yang ditetapkan, dengan berbagai dalih<sup>4</sup> perusahaan melakukan pengrekrutan buruh-buruh baru.

Dari survei dan observasi pada perusahaan karoseri PT. Adiputro Wirasejati Malang diperoleh masukan, pada awalnya buruh perusahaan karoseri tersebut menuntut supaya upah dari sebagian buruhnya yang belum naik sesuai dengan UMK/UMP dinaikkan sesuai dengan UMP/UMK. Pihak pengusaha selama ini selalu menolak menaikkan upah buruh hingga ditempuh perundingan antara buruh PT. Adiputro Wirasejatidengan majikannya (bipartite), namun tetap

---

<sup>4</sup> Lihat paparan data dalam Bab III.

saja gagal karena pihak pengusaha selalu menolak menaikkan upah buruhnya, lalu buruh juga menuntut pihak manajemen PT. Adiputro Wirasejati yang menghilangkan bentuk perjanjian kerja bersama (PKB) agar diadakannya perjanjian kerja bersama yang selama ini selalu dihilangkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut.

Sampai pada puncaknya pihak buruh melakukan aksi mogok kerja Belum lama kiranya, atau tepatnya pada tanggal 18 Mei 2006 di PT Adiputro Wirasejati Malang, terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para buruhnya untuk menaikkan upah. Namun yang terjadi justru sebaliknya, penangkapan buruh oleh satuan kepolisian Polresta Malang yang sedang melakukan aksi mogok kerja didalam perusahaan karoseri tersebut. Sekitar 132 orang tertangkap pada malam itu, berdasar dari keterangan yang ada, Simon Jenthrokusumo, selaku pemilik PT. Adiputro Wirasejati mengadukan para buruhnya kepada pihak kepolisian dengan pasal 335 (perbuatan tidak menyenangkan) KUHPid dan pasal 167 KUHPid (memasuki pekarangan/rumah tertutup tanpa izin).

Ini merupakan suatu hal yang sangat ironis ketika di dalam UU No. 13 tahun 2003 Bagian Pertama mengenai sanksi pidana pada pasal 185 ayat Undang-Undang No.13 tahun 2003 secara tegas telah memberikan sanksi yang berupa pidana penjara dan atau denda bagi pihak yang melanggar ketentuan pasal 143 dan 90 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena berdasar pada pasal 185 ayat 2 Undang-Undang diatas tindakan pelanggaran aksi mogok kerja merupakan suatu tindakan kejahatan.

Dari uraian di atas peneliti mengangkat permasalahan dalam skripsi ini dengan judul “Pelaksanaan Pasal 185 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kasus Mogok Kerja Buruh PT. Adiputro Wirasejati).”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang pemilihan judul dan tema penelitian, peneliti akan mengangkat suatu permasalahan, sehingga akan mencapai sasaran yang diinginkan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pelaksanaan demonstrasi yang dilakukan para buruh PT. Adiputro Wirasejati berdasarkan UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan ketentuan pasal 185 UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan terhadap tindakan perusahaan yang menghilangkan hak buruh PT. Adiputro Wirasejati untuk melakukan demonstrasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menelaah mekanisme pelaksanaan demonstrasi yang dilakukan para buruh PT. Adiputro Wirasejati berdasarkan UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan.
2. Mendeskripsikan dan mengkaji pelaksanaan ketentuan pasal 185 UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan terhadap tindakan perusahaan yang menghilangkan hak buruh PT. Adiputro Wirasejati untuk melakukan demonstrasi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Pengembangan ilmu hukum di Indonesia, khususnya hukum pidana yang berkaitan dengan hubungan industrial antara buruh dengan perusahaan.
2. Bagi para pakar dan pembuat undang-undang, khususnya undang-undang ketenagakerjaan yang relatif baru disahkan di Indonesia. Hasil kajian dapat dijadikan masukan dan informasi untuk bahan pengembangan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tampaknya kurang mampu mewedahi fakta-fakta hukum yang terjadi. Hal ini tampak adanya dugaan tindak pidana yang dilakukan pada aksi mogok kerja atau demonstrasi oleh buruhnya dan mengetahui tindakan yang dilakukan oleh Polresta Malang yang melakukan penangkapan terhadap buruh PT. Adiputro Wirasejati Malang yang melakukan aksi mogok kerja.
3. Para pakar dan peneliti hukum. Hasil kajian ini dapat dijadikan masukan dan bahan untuk dikembangkan lebih luas. Misalnya kajian tentang “Peranan demonstrasi sebagai faktor penekan psikologis bagi perusahaan,” atau “Peranan polisi dalam hubungan industrial” dsb.
4. Organisasi buruh, khususnya Serikat Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Malang, selaku serikat buruh yang ada di dalam PT. Adiputro Wirasejati. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan informasi akan adanya kemungkinan celah-celah tindak pidana dalam aksi demonstrasinya.
5. Masyarakat luas. Hasil kajian ini dapat dijadikan bahan masukan dan informasi.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini difokuskan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pasal 185



Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keseluruhan konteks yang berkaitan dengan unsur pidana dijadikan objek penelitian. Untuk mendeskripsikan situasi yang sebenarnya (*natural setting*)<sup>5</sup>, peneliti melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan. Peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian.

Dengan dasar pemikiran tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain yuridis empiris. Yuridis dalam arti masalah yang diteliti ditinjau dari segi ilmu hukum. Peninjauan dilakukan dengan cara mengaitkan antara kenyataan yang ada di dalam implementasinya yang bertujuan untuk mendeskripsikan kegiatan atau peristiwa alamiah dalam praktik sehari-hari.<sup>6</sup> Pendekatan yuridis digunakan untuk mengkaji permasalahan dari segi hukum, yaitu peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pembuktian terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Pendekatan empiris adalah fakta-fakta adanya penangkapan terhadap buruh yang sedang melakukan mogok kerja oleh pihak kepolisian.

## 2. Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kotamadia Malang, dengan titik sentral lokasi di perusahaan karoseri PT. Adiputro Wirasejati, jalan Raya Balearjosari No. 35 Kotamadia Malang. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja, karena tema dan judul penelitian ini ditentukan dari kancah di PT. Adiputro Wirasejati.

---

<sup>5</sup> Bogdan, Robert C. dan Biklen, Sari Knopp. 1982. *Qualitative Research for Education: An Introduction and Methods*. Boston: Allyn & Bacon, Inc. p. 27-30; Lincoln, Yvonna S. dan Guba, Egon G. 1985. *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications, Inc. p. 39-43.

<sup>6</sup> Soemitro. 1988. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm. 65.

PT. Adiputro Wirasejati dijadikan objek penelitian, dengan pertimbangan-pertimbangan antara lain:

- a. PT. Adiputro Wirasejati merupakan perusahaan besar dengan pekerja sekitar 850 orang. Delapan ratus orang diantaranya merupakan buruh.<sup>7</sup>
- b. Selama tiga tahun berjalan, telah terjadi perselisihan hubungan industrial karena belum adanya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara Serikat Buruh dengan perusahaan.<sup>8</sup>
- c. Perusahaan masih memberikan upah di bawah UMK Malang, untuk lebih dari seratus buruhnya.
- d. Secara beruntun telah terjadi empat kali pemogokan kerja, karena gagalnya perundingan bipatrit dan/atau tripatrit.<sup>9</sup>
- e. Adanya penyelewengan yang berupa penghilangan hsk mogok kerja dari pihak perusahaan PT. Adiputro Wirasejati, dengan mengadukan kepada pihak kepolisian terhadap buruh PT. Adiputro Wirasejati yang sedang melakukan mogok kerja dengan memanfaatkan pasal 167 KUHP (masuk pekarangan orang lain tanpa izin) dan pasal 335 KUHP (perbuatan tidak menyenangkan).<sup>10</sup>
- f. Adanya perselisihan hubungan industrial di PT. Adiputro Wirasejati menumbuhkan solidaritas antarburuh se-Jawa Timur. Pada tanggal 25 Mei

---

<sup>7</sup> Dokumentasi SPBI Komite Pusat, Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006. Perihal: Kronologi Sengketa Perburuhan di PT. Adiputro Wirasejati.

<sup>8</sup> Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006. Ibid

<sup>9</sup> Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006. Ibid

<sup>10</sup> Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006. Ibid

2006 terjadi demonstrasi besar-besaran di kota Malang. Didukung sedikitnya oleh 22 elemen buruh dan mahasiswa, demonstrasi melibatkan lebih dari 3000 orang buruh.<sup>11</sup>

### 3. Populasi, Sampel dan Responden

Pada dasarnya sumber data penelitian kualitatif adalah semua orang, peristiwa dan proses adanya faktor-faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan pasal 185 UU. Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan kasus pada PT. Adiputro Wirasejati Malang. Terdapat dua sumber data yang dapat dijadikan subjek penelitian, yaitu berupa (1) manusia dan (2) bukan manusia.

Sumber data langsung yang berupa manusia adalah para buruh PT. Adiputro Wirasejati. Sumber data inilah yang dinamakan dengan populasi. Menurut Sedarmayanti dan Hidayat,<sup>12</sup> populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi penelitian ini seluruh buruh yang bekerja di perusahaan PT. Adiputro Wirasejati Malang, sekitar 800 orang. Data populasi diambil dari dokumentasi perusahaan dan dokumentasi Serikat Buruh PT. Adiputro Wirasejati. Sedang sumber data tak langsung yang juga berupa manusia adalah semua orang yang dapat atau kompeten memberikan informasi tentang pelaksanaan pasal 185 UU. Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terjadi di PT. Adiputro Wirasejati Malang. Sumber data bukan manusia berupa peristiwa atau proses yang akan diamati. Sumber data ini bergantung pada keadaan di lapangan.

---

<sup>11</sup> Harian Seputar Indonesia, 25 Mei 2006. *3.000 Buruh Serbu Mapolresta; Tuntut 6 Rekannya Dibebaskan*. Hlm.16.

<sup>12</sup> Sedarmayanti dan Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju. Hlm. 121.

Karena kompleksnya sumber data tersebut, Miles dan Huberman<sup>13</sup> menyarankan agar peneliti menentukan sampel untuk membatasi pengumpulan data dengan mempertimbangkan parameter latar, pelaku, peristiwa dan proses yang diamati. Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.<sup>14</sup> Konsep sampel dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana memilih responden yang dapat memberikan informasi mantap, terpercaya beserta faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Responden inilah orang-orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.<sup>15</sup> Responden penelitian ini antara lain:

- a. Sdr. Andik Irfan Junaidi, Sekjen SPBI Komite Pusat Malang.
- b. Bapak AKP. M.P Sitanggang S.I.K Kasatserse Mapolresta Malang.
- c. Pimpinan dan para manajer PT. Adiputro Wirasejati. Pemilihan responden ini gagal, karena pihak perusahaan tidak bersedia diwawancarai.
- d. Beberapa buruh PT. Adiputro Wirasejati, yaitu :
  - Sdr. Usep Sucipto ( Ketua SPBI PSB. PT. Adiputro Wirasejati )
  - Sdr. Matius ( Team perunding SPBI PSB. PT. Adiputro Wirasejati )
  - Sdr. Yunus ( Wakil Ketua SPBI PSB. PT. Adiputro Wirasejati )
  - Sdr. Buashim ( Anggota SPBI PSB. PT. Adiputro Wirasejati )
  - Sdr. Nasikhul Amin ( Anggota SPBI PSB. PT. Adiputro Wirasejati )

---

<sup>13</sup> Miles, Matthew B. dan Huberman, A. Michael. Tanpa Tahun. (*Qualitative Data Analysis*) Analisis Data Kualitatif. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: UI Press. Hlm. 46-50.

<sup>14</sup> Sedarmayanti dan Hidayat. Loc. Cit. Hlm. 124. tahun 2002

<sup>15</sup> Ashsofa, Burhan. 2002. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. Hlm. 22

- Sdr. Sumedi ( Wakil Ketua SPBI PSB. PT. Adiputro Wirasejati ).<sup>16</sup>

#### 4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer. Data primer adalah data yang langsung dari responden.<sup>17</sup> Data ini diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara.
- b. Data sekunder. Data sekunder adalah data yang bersifat tidak langsung yang berkaitan dengan masalah objek yang disoroti melalui penelitian. Data sekunder bersumber dari literatur, peraturan perundang-undangan, media massa, dan dokumentasi-dokumentasi yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik:

- a. Observasi partisipasi. Observasi partisipasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi tanpa keterlibatan (*nonparticipant observation*) dengan latar alami.
- b. Wawancara mendalam. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara informal dan wawancara dengan menggunakan petunjuk umum, disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan. Melalui wawancara peneliti berupaya mendapatkan informasi dengan bertatap muka secara fisik dan bertanya jawab dengan responden.

---

<sup>16</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

<sup>17</sup> Ashsofa, Burhan Loc. Cit. Hlm. 123. tahun 2002

- c. Kajian dokumentasi dilakukan khususnya untuk mendapatkan sebagian data latar atau dalam rangka triangulasi data yang berkaitan dengan pelaksanaan pasal 185 UU. Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terjadi di PT. Adiputro Wirasejati Malang.

## 6. Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik atau metode deskriptif analisis, yaitu proses pemecahan permasalahan yang diteliti dengan cara memaparkan data yang telah diperoleh dari kajian kepustakaan dan observasi lapangan. Analisis data meliputi pengorganisasian data, pengelompokan data dalam unit-unit yang sama atau sejajar, mensintesis dan menemukan pola-pola yang akan dikomunikasikan kepada masyarakat,<sup>18</sup> dalam bentuk pelaporan penelitian.

## F. Sistematika

Hasil peneliti ini dilaporkan dalam sistematika sebagai berikut:

### 1. Bab I. Pendahuluan.

Dalam bab ini dilaporkan tentang (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) manfaat penelitian, (e) metode penelitian dan diakhiri dengan (f) sistematika pelaporan.

### 2. Bab II. Tinjauan Umum.

Dalam bab ini dibahas tentang (a) tenaga kerja Indonesia secara umum maupun yuridis, (b) hak-hak buruh, dan diakhiri dengan (c) pembahasan

---

<sup>18</sup> Bogdan, Robert C. dan Biklen. Loc. Cit. p. 145. tahun 1982.

mengenai sanksi pidana yang terdapat didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Bab III. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Sesuai tujuan penelitian, dalam bab ini diuraikan hasil penelitian beserta pembahasannya tentang (a) mekanisme pelaksanaan demonstrasi yang dilakukan para buruh, (b) pelaksanaan ketentuan pasal 185 UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan terhadap tindakan perusahaan yang menghilangkan hak buruh untuk melakukan demonstrasi, dan diakhiri dengan (c) kendala dan upaya pelaksanaan pasal 185 UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan.

4. Bab IV. Penutup.

Bab penutup berisikan kesimpulan dan saran-saran penelitian.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Buruh Indonesia

Menurut ketentuan umum Bab I, ps. 1, ay. (2) UU Ketenagakerjaan, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Pernyataan tersebut memberikan pengertian yang luas, karena tidak merujuk pada usia, jenis kelamin, jenis barang atau macam jasa maupun hasil yang diperoleh. Selanjutnya dalam Bab I, pasal 1 ayat (3) undang-undang yang sama didefinisikan bahwa "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Dengan demikian yang dimaksud buruh atau pekerja adalah orang yang mengeluarkan tenaga kerjanya untuk bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Singkatnya, buruh bekerja untuk menerima upah.

Istilah "pekerja" dan "buruh" telah memasuki ranah politik. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Djati,<sup>19</sup> istilah buruh muncul dan menguat kembali dalam era reformasi Indonesia. Pada era Orde Baru, istilah buruh dipandang berbau komunis sehingga diganti dengan istilah pekerja. Tarik ulur istilah ini berlanjut hingga sekarang ini. Oleh karena itu dapat dimaklumi bilamana pembuat undang-

---

<sup>19</sup> Djati, Arief W. 1999. *Gerakan Buruh di Euforia Reformasi*. Dalam Jurnal Analisis Sosial. Vol. 4, No. 2 Mei 1999. Hlm.75-87.



undang ketenagakerjaan mengambil jalan mudah, dengan menyamakan istilah keduanya. Dalam UU Ketenagakerjaan, istilah “pekerja” dan “buruh” mempunyai pengertian yang sama. Sebaliknya berbeda wacana yang berkembang pada masyarakat. Istilah buruh merujuk pada pengertian pekerja yang bekerja dalam kaitannya dengan hubungan teknis produksi. Pekerja yang bekerja dalam kaitannya dengan administrasi dan manajerial disebut “pekerja.”

Sebagaimana telah diuraikan bahwa buruh bekerja untuk menerima upah. Dengan adanya pihak yang menerima upah, berarti ada pihak yang memberi upah. Pihak yang memberi upah inilah yang dinamakan dengan pengusaha. Menurut Bab I, pasal 1, ayat (6) UU Ketenagakerjaan, pengusaha didefinisikan sebagai:

- 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 dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan pada Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 45). Sesuai sistem ketatanegaraan, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Oleh karena itu dalam pasal 5 Bab III UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Selanjutnya dalam pasal 6 disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Berdasarkan ketentuan undang-undang tersebut, para buruh di Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Tidak dibedakan jenis kelamin, agama, politik maupun adat-istiadatnya. Demikian pula dalam suatu perusahaan, para buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha.

### **B. Hak-hak Buruh**

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal. Akan tetapi karena pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 45), pendayagunaan tenaga kerja tidak boleh bersifat pemerasan maupun eksploitasi. Singkatnya, pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja harus bersifat manusiawi (UU Ketenagakerjaan, pasal 4 ayat (a)). Oleh karena itu dalam diri buruh, selaku manusia yang mempunyai kewajiban memberi tenaga kerjanya, melekat hak-hak manusiawinya. Hak-hak manusiawi buruh berkaitan dengan hubungan industrialnya dengan pengusaha.

Dalam rangka memberikan perlindungan kepada buruh dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya, UU Ketenagakerjaan menetapkan hak-hak buruh. Hak-hak tersebut meliputi hak secara umum maupun hak dalam kaitannya dengan hubungan industrial.

Pada dasarnya hak-hak umum buruh diberikan dalam rangka memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (UU

Ketenagakerjaan, ps. 86 ay.(1)). Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, hak-hak umum buruh adalah:

- a. Berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, tanpa membedakan jenis kelamin ( Pasal (6) UU no. 7 tahun 1984 tentang Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita ).
- b. Berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UU Ketenagakerjaan). Yna juga masih sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 45
- c. Berhak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- d. Berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UU Ketenagakerjaan).
- e. Berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).
- f. Buruh yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UU Ketenagakerjaan).

- g. Buruh penyandang cacat berhak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).
- h. Berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 UU Ketenagakerjaan ).
- i. Setiap buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1 UU Ketenagakerjaan ).
- j. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan ). Sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) dan pasal 28 UU tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- k. Berhak melakukan mogok kerja (Pasal 137 UU Ketenagakerjaan ).
- l. Berhak mengajak buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung (Pasal 138 ayat 1 UU Ketenagakerjaan ).
- m. Buruh perempuan berhak memperoleh perlindungan sesuai kodratnya sebagai perempuan. Hak ini sesuai dengan pasal (1) *UU No. 7 Tahun 1984* tentang Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dan (2) Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan

Lain daripada itu, kebebasan menyampaikan pendapat dimuka umum juga telah mendapatkan perlindungan dari Undang-Undang No. 9 tahun 1998 tentang Kebebasan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum pasal 9 ayat (1), yang berbunyi :

Bentuk penyampaian pendapat di muka umum dapat dilaksanakan dengan:

- a. Unjuk rasa atau demonstrasi;
- b. Pawai;

- c. Rapat umum; dan atau
- d. Mimbar bebas.

Dalam masa krisis yang berkepanjangan sampai sekarang ini, hak-hak buruh tersebut masih banyak yang dilanggar oleh para pengusaha Indonesia. Manalu<sup>20</sup> mengelompokkan tujuh permasalahan yang sangat menonjol dalam kaitannya dengan hubungan industrial, yaitu: (1) PHK massal, (2) skorsing dan merumahkan buruh, (3) pembersihan aktivis buruh, (4) upah rendah, (5) *flexible workers*, (6) pelanggaran hak berorganisasi, dan (7) intervensi militer. Pada sisi yang lain, "Pelanggaran hak-hak buruh oleh pengusaha melahirkan kesadaran di kalangan buruh bahwa organisasi buruh diperlukan untuk meningkatkan posisi tawar buruh."<sup>21</sup>

### **C. Sanksi Pidana dalam Undang-undang Ketenagakerjaan**

Dari undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 dapat dirangkumkan dua tindak pidana, yaitu (1) tindak pidana pelanggaran dan (2) tindak pidana kejahatan. Sesuai topik penelitian, di bawah ini hanya dirangkumkan tindak pidana dalam kaitannya dengan hubungan industrial.

#### **1. Sanksi Tindak Pidana Pelanggaran**

Dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh, pengusaha selaku yang mempekerjakan buruh, wajib memberikan perlindungan pada buruhnya. Perlindungan tersebut mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik para buruh (UU Ketenagakerjaan, pasal 35

---

<sup>20</sup> Op. Cit. Tgl 2 Mei 1999. Hlm 1-23.

<sup>21</sup> Widodo K, Ristadi. *Dampak Krisis Ekonomi terhadap Situasi Gerakan Buruk di Indoensia di Masa Reformasi*. Dalam Jurnal Analisis Sosial Vol. 4. No. 2. Mei 1999. Hlm.131-141 dan UU tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

ayat (3)). Dengan demikian bilamana buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, pengusaha tetap wajib membayar upah yang harus diberikan bila buruh tersebut dapat melakukan pekerjaannya.

Menurut pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, hal-hal yang menghalangi buruh tidak dapat bekerja tetapi masih mempunyai hak menerima upah meliputi:

- (a) Buruh dalam kondisi sakit.
- (b) Untuk buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya. UU No. 7 Tahun 1984 tentang Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.
- (c) Buruh tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- (d) Buruh sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- (e) Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- (f) Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- (g) Buruh melaksanakan hak istirahat.
- (h) Buruh melaksanakan tugas serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
- (i) Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengusaha yang tidak memberikan perlindungan pada buruhnya, dalam hal perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik para buruh sesuai ketentuan di atas, termasuk dalam kategori tindak pidana pelanggaran. Sanksi pelanggaran ini adalah penjara 1 bulan sampai 4 tahun dan/atau denda 10-400 juta rupiah. Hal ini sesuai ketentuan pasal 186 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Uraian di atas berkaitan dengan kondisi buruh-buruh secara umum. Untuk buruh anak dan buruh yang menderita cacat, pengusaha juga harus memberikan perlindungan sesuai dengan kondisi buruh tersebut. Untuk buruh yang menyandang cacat, harus dilindungi oleh pengusaha sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ). Pengusaha yang tidak memberikan perlindungan terhadap buruh penderita cacat termasuk tindak pidana pelanggaran. Sanksi pelanggaran ini adalah penjara 1-12 bulan dan/atau denda 10-100 juta rupiah (Pasal 187 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan).

Sanksi tindak pidana pelanggaran sejenis dengan kewajiban pengusaha memberikan perlindungan terhadap buruh penderita cacat adalah:

- a. Pengusaha yang mempekerjakan buruh anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya, wajib memenuhi syarat: (1) di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali, (2) waktu kerja paling lama tiga jam

sehari, dan (3) kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah (Pasal 71 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ).

- b. Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ).
- c. Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ).
- d. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh, yang meliputi : (1) istirahat antara jam kerja, (2) istirahat mingguan, (3) cuti tahunan, dan (4) istirahat panjang (Pasal 79 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan ).
- e. Pengusaha yang mempekerjakan buruh untuk melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ).
- f. Terhadap mogok kerja yang dilakukan secara sah, pengusaha dilarang:  
(1) mengganti buruh yang mogok kerja dengan buruh lain dari luar perusahaan; atau (2) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada buruh dan pengurus serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja (Pasal 144 UU Ketenagakerjaan ).

Tindak pidana pelanggaran yang relatif tergolong ringan dibandingkan kedua tindak pidana pelanggaran di atas, dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 dan paling banyak Rp 50.000.000,00. Yang termasuk tindak pidana pelanggaran ini adalah:



- a. Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh, bila perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan (Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ).
- b. Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat: (1) ada persetujuan buruh yang bersangkutan, dan (2) waktu kerja lembur paling banyak tiga jam dalam sehari dan empat belas jam dalam satu minggu (Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ).
- c. Pengusaha yang mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan (Pasal 108 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ).
- d. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun (Pasal 111 ayat (3)) dan Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada buruh (Pasal 114 UU Ketenagakerjaan ).
- e. (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada buruh dan/atau serikat buruh, sekurang-kurangnya tujuh hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan. (2) Pemberitahuannya sekurang-kurangnya memuat, waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out) dan alasan serta sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out). (3) Pemberitahuan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan (Pasal 148 UU Ketenagakerjaan ).

Tindak pidana pelanggaran yang dikenai sanksi relatif ringan tersebut di atas, sebagaimana ditetapkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 188:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

## 2. Sanksi Tindak Pidana Kejahatan

Pada dasarnya semua pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68) UU Ketenagakerjaan. Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan anak, bila anak tersebut berusia 13-15 tahun dan pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak (Pasal 69 ayat (1)) UU Ketenagakerjaan. Kecuali itu (1) anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan (Pasal 70 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ), atau (2) untuk mengembangkan bakat dan minat anak (Pasal 71 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ).

Kecuali untuk usaha keluarga, pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi syarat (1) izin tertulis dari orang tua atau wali, (2) perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, (3) waktu kerja maksimum tiga jam, (4) dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, (5) keselamatan dan kesehatan kerja, (6) adanya hubungan kerja yang jelas, dan (6) menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Pasal 69 ayat (2)).

Pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan di atas, dikenakan sanksi pidana 1-4 tahun dan/atau denda 100-400 juta rupiah, sebagaimana ditetapkan dalam pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Berdasarkan ketentuan pasal 185 UU Ketenagakerjaan di atas, pelanggaran tindak pidana kejahatan lain yang dapat dikenai sanksi yang sama adalah:

1. setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki ijin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk ( pasal 42 ayat 1 ).
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan anak ( pasal 68 ).
3. Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan yang ringan sebagaimana dimaksud pasal 1 harus memenuhi persyaratan :
  - Izin tertulis dari orang tua atau wali
  - Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang atau wali
  - Waktu kerja maksimum 3 ( tiga ) jam
  - Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
  - Keselamatan dan kesehatan kerja
  - Adanya hubungan kerja yang jelas
  - Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku ( pasal 69 ayat 2 ).
4. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80).
5. (a) Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (b) Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82).

6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 (Pasal 90 ayat (1)).
7. (a) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi buruh dan serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. (b) (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap buruh dan pengurus serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 143).

Pengusaha yang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ), merupakan tindak pidana kejahatan (Pasal 183 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ). Yang dimaksud dengan pekerjaan terburuk meliputi segala pekerjaan (1) dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya, (2) yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian, (3) yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau (4) yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak (Pasal 74 ayat (2)).

Sanksi tindak pidana kejahatan dalam mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, sebagaimana dinyatakan dalam pasal 183 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Tindak pidana kejahatan lain dalam ketenagakerjaan berkaitan dengan pensiun. Pada saat seorang buruh masih berstatus sebagai pekerja pada suatu

perusahaan, pengusaha mempunyai dua pilihan untuk buruhnya, yaitu: (1) mengikutkan atau (2) tidak mengikutkan buruh dalam dalam program pensiun. Bila pengusaha mengikutkan buruhnya dalam program pensiun, perusahaan harus mengalokasikan anggaran pensiun. Anggaran yang dikeluarkan digunakan untuk membayar premi atau iuran program tersebut. Singkatnya, premi atau iuran program pensiun dibayar penuh oleh pengusaha.

Sesuai ketentuan pasal 167 ayat (5) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan ketentuan tersebut, bilamana pengusaha tidak mengikutkan buruhnya dalam program pensiun, pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun, pengusaha wajib memberi (1) dua kali lipat pesangon buruhnya sesuai masa kerja (Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ), (2) satu kali lipat uang penghargaan masa kerja, sesuai masa kerja buruh (Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ), dan (3) satu kali uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan ).

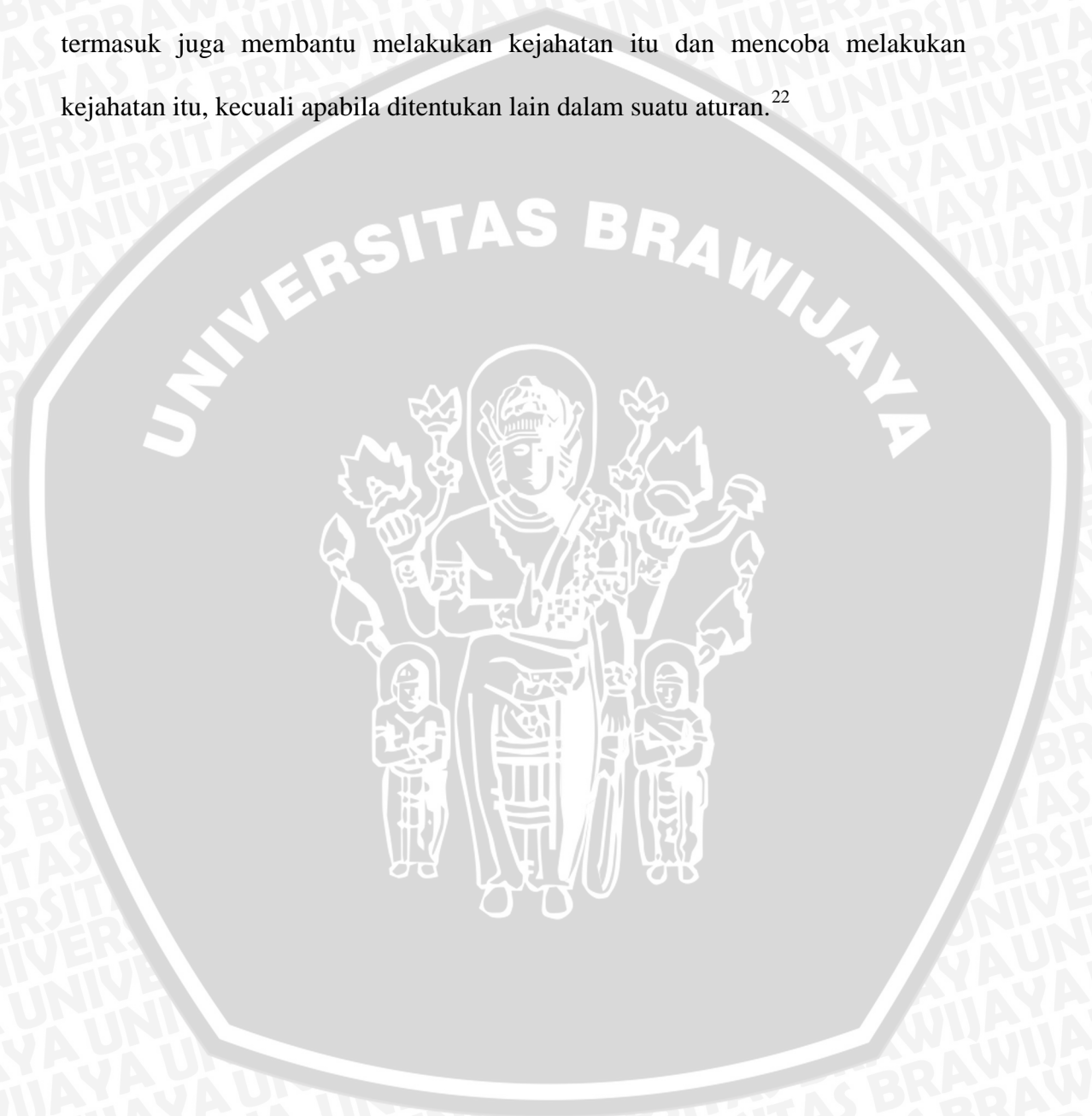
Pelanggaran atas ketentuan di atas merupakan pelanggaran tindak pidana kejahatan. Sanksi yang dikenakan adalah pidana penjara 1-5 tahun dan/atau denda 100-500 juta rupiah, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam pasal 184 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp

100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Sesuai Pasal 86 KUHPid, sebutan tindak pidana kejahatan tersebut termasuk juga membantu melakukan kejahatan itu dan mencoba melakukan kejahatan itu, kecuali apabila ditentukan lain dalam suatu aturan.<sup>22</sup>



<sup>22</sup> Sugandhi, R. 1980. *K.U.H.P dengan Penjelasannya*. Surabaya: Usaha Nasional. Hlm. 105.

### BAB III

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Adiputro Wirasejati Malang adalah perusahaan yang bergerak di bidang karoseri (perakitan *body* mobil). Perusahaan berdiri pada tahun 1971 dengan lokasi di Jln. Raya Balarjosari No. 35 Kotamadia Malang. Mulai tanggal 14 Desember 1991 hingga sekarang, PT. Adiputro Wirasejati dipimpin oleh Simon Jenthrokusumo, dengan jabatan sebagai direktur utama.<sup>28</sup> Pada masa sekarang ini perusahaan mempekerjakan kurang lebih 800 orang buruh, di luar buruh bagian staf manajemen dan manajer.

Pada perusahaan PT. Adiputro Wirasejati hanya terdapat satu Serikat Buruh (SB). SB PT. Adiputro Wirasejati beranggotakan seluruh buruh PT. Adiputro Wirasejati, kecuali sebagian buruh yang bekerja sebagai staf manajemen dan manajer. SB PT. Adiputro Wirasejati tergabung dalam Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Komite Pusat Malang. Dengan demikian SB PT. Adiputro Wirasejati secara formal beranggotakan sekitar 800 orang buruh. Pada kenyataannya, karena adanya buruh-buruh honorer, yang tercatat dalam dokumentasi sekitar 650 orang buruh.<sup>29</sup> Sesuai ketentuan pasal 119 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa

---

<sup>28</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

<sup>29</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

SB PT. Adiputro Wirasejati berhak untuk mewakili para buruh dan melakukan perjanjian kerja bersama, karena (1) di PT. Adiputro Wirasejati hanya ada satu SB dan (2) anggotanya lebih dari 50% dari seluruh buruh di perusahaan tersebut.

## **B. Mekanisme Pelaksanaan Demonstrasi Buruh**

### **1. Faktor-faktor yang Melandasi Perselisihan Hubungan Industrial**

Sebagai buruh yang memberikan tenaga kerjanya pada perusahaan, mereka berhak menerima upah, sebagaimana termuat dalam pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan.

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Sedang menurut pasal 90 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan, yang lazim disebut dengan Upah Minimal Regional (UMR). UMR ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi para buruh (pasal 89). Sebaliknya bilamana pengusaha tidak mampu memenuhi UMR para buruhnya, dapat dilakukan penangguhan. UMR ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. UMR yang ditetapkan untuk Kotamadia Malang dinamakan



dengan Upah Minimal Kota Malang (UMK-Malang). UMK Malang saat ini, setelah dilakukan revisi adalah Rp 750.000,- per bulan.

Karena upah yang diterima sebagian besar buruh PT. Adiputro Wirasejati tidak sesuai dengan ketentuan UMK Malang, mereka menuntut haknya. Sebaliknya pihak perusahaan tidak mampu memenuhi UMK karena pemasukan yang diperoleh tidak sebanding dengan besarnya upah yang harus diberikan pada para buruh. Tak pelak adanya perbedaan kepentingan tersebut memunculkan konflik antara para buruh dengan pihak pengusaha di PT. Adiputro Wirasejati Malang. Terjadilah perselisihan hubungan industrial.

Jika ditinjau lebih jauh, konflik antara buruh dengan pengusaha PT. Adiputro Wirasejati sudah terjadi hampir tiga tahun berjalan. Sejak tahun 2003<sup>30</sup> hingga kini tidak pernah terjadi kesepakatan kerja antara buruh dengan perusahaan, yang umumnya tertuang dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Sebagaimana yang dilaporkan oleh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia Komite Pusat,<sup>31</sup> “.... perusahaan terus menerus tidak mau menyepakati KKB setiap buruh mengajukan persoalan-persoalan tentang hak-hak buruh yang lebih tinggi dari norma ketenagakerjaan (semisal tentang nilai skala kenaikan upah, peran serta buruh dalam pengaturan manajemen kerja dll).” Perselisihan hubungan industrial semakin memuncak kala sebagian buruh yang telah menerima upah di atas UMK Malang menuntut kenaikan upah yang “lebih baik.”

Dengan demikian terdapat tiga faktor yang melandasi konflik antara para buruh dengan perusahaan PT. Adiputro Wirasejati. Tiga faktor yang

---

<sup>30</sup> Sejak disahkannya undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

<sup>31</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

menimbulkan perselisihan hubungan industrial di PT. Adiputro Wirasejati tersebut adalah:

1. Tidak adanya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara buruh dengan perusahaan.
2. Sebagian buruh menuntut kenaikan upah, kendati upah yang diterimanya telah di atas UMK Malang.
3. Sebagian buruh menuntut upah sesuai dengan UMK Malang.

Dari tiga faktor yang diuraikan di atas tampak bahwa faktor utama adanya perselisihan hubungan industrial di PT. Adiputro Wirasejati adalah tidak adanya KKB antara buruh dengan perusahaan. Mungkin dapat dimaklumi bilamana perusahaan tidak mau memenuhi permintaan buruh akan hak-hak buruh yang lebih tinggi dari norma ketenagakerjaan. Akan tetapi penolakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan hak-hak buruh yang mendasar, yang berupa upah minimal yang harus mereka terima, yang telah ditetapkan oleh undang-undang, merupakan suatu pelanggaran hukum.

Bila dikaji lebih cermat, penolakan perusahaan PT. Adiputro Wirasejati untuk tidak melakukan KKB merupakan penyiasatan dari lemahnya undang-undang ketenagakerjaan. Dalam pasal 108 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Karena tidak adanya KKB antara perusahaan dengan para buruhnya, perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan. Sesuai pasal 111 UU. Ketenagakerjaan,

peraturan perusahaan cukup memuat (a) hak dan kewajiban pengusaha, (b) hak dan kewajiban buruh, (c) syarat kerja, (d) tata tertib perusahaan, dan (e) jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Syarat minimal tersebut tidak mengharuskan adanya pengaturan pengupahan.

Sebaliknya bilamana ada KKB, perusahaan umumnya harus terikat pada pengaturan pengupahan, sebagaimana dinyatakan dalam pasal 91 ayat 1) UU Ketenagakerjaan, dan pengaturan pengupahan tersebut tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UMK Malang). Untuk itu perusahaan berani membayar para buruhnya di bawah UMK Malang, karena sesuai ketentuan pasal 90 ayat (2) “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilakukan penangguhan.”

Selain itu, tanpa KKB perusahaan akan lebih bebas membuat perjanjian kerja individu. Artinya perusahaan akan membuat peraturan kerja yang berbeda-beda antara satu buruh dengan buruh yang lain, disesuaikan dengan kapabilitas individu buruh. Bila ada KKB, perjanjian kerja individu tidak boleh bertentangan dengan KKB, sesuai yang ditetapkan dalam pasal 127 ayat (1) bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama,” karena “Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama ( UU ketenagakerjaan pasal 127 ayat 2 ).”

Oleh karena itu dapatlah dimaklumi bilamana SB PT. Adiputro Wirasejati menghendaki perundingan untuk pembuatan KKB, perusahaan menolak secara halus, dengan cara mengulur-ulur waktu.<sup>32</sup> Sebaliknya bila perusahaan menolak secara tegas, hal ini bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan pasal 111, ayat (4): “Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.”

## 2. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pada tanggal 3 April 2006, pengurus SB PT. Adiputro Wirasejati melayangkan surat ke pihak perusahaan.<sup>33</sup> Isi surat adalah berupa permohonan untuk dilakukannya perundingan bipartit. Sehari kemudian dilakukan perundingan awal antara para buruh, yang diwakili oleh pengurus SB, dengan pihak perusahaan. Dalam perundingan awal ini telah terjadi kesepakatan tentang Tata Tertib Perundingan.

Selanjutnya pada tanggal 5 April 2006 dilakukan perundingan bipartit di kantor manajemen PT. Adiputro Wirasejati. Sesuai dengan tata tertib perundingan yang telah ditandatangani kedua belah pihak, dari pihak buruh diwakili oleh pengurus SB PT. Adiputro Wirasejati ditambah dengan 23 perwakilan dari tiap-tiap departemen kerja yang ada di PT. Adiputro Wirasejati. Dari pihak perusahaan diwakili oleh Edi Wiyono, selaku manajer personalia perusahaan, Endriyanto, selaku kuasa hukum perusahaan dan FX. Sugeng, dari Apindo (Asosiasi

---

<sup>32</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

<sup>33</sup> Surat tertanggal 3 April 2006 dengan No: 02/PSB.AP/04.06.

Pengusaha Indonesia). Dilihat dari unsur-unsur perwakilan perusahaan ini, di mana hadir oknum Apindo yang mewakili perusahaan, jenis perundingan kurang tepat bilamana disebut perundingan bipartit.

Dalam perundingan tersebut para buruh menuntut (1) upah sebesar UMK Malang, bagi buruh yang belum menerima upah sesuai UMK Malang, (2) kenaikan upah sebesar 18,4% untuk seluruh buruh yang telah menerima upah di atas UMK Malang. Untuk tuntutan pertama, pihak perusahaan memenuhinya. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.

Untuk tuntutan yang kedua, pihak perusahaan mempunyai kebijakan sendiri, yang intinya tidak memenuhi tuntutan para buruh. Masing-masing pihak tetap bersikukuh dengan alasan-alasan sendiri. Adapun alasan dari pihak buruh yang menuntut kenaikan upah sebesar 18,4% untuk seluruh buruh yang menerima upah di atas UMK Malang adalah sebagai berikut<sup>34</sup>:

1. Menghindari terjadinya kesenjangan sosial antara buruh lama dengan buruh baru, dalam arti ada buruh yang upahnya naik dan ada yang tidak.
2. Menghindari terjadinya ketimpangan skala upah.
3. Menghindari penurunan semangat dan motivasi kerja.
4. Ketidakjelasan atas pengupahan yang diberikan perusahaan kepada buruh.

---

<sup>34</sup> Dokumentasi Berita Acara Bipartit antara buruh dan pengusaha PT. Adiputro Wirasejati, Malang, tanggal 5 April 2006.

5. Masalah pengupahan yang diberikan perusahaan sifatnya sepihak dan tidak pernah disepakati bersama.
6. Meninjau ekonomi relatif yang semakin meningkat pengupahan yang diberikan oleh perusahaan kepada buruh tidak seimbang dengan kebutuhan relatif buruh sehari-hari.

Sebaliknya perusahaan menolak tuntutan buruh dengan alasan<sup>35</sup>:

1. Perusahaan melakukan aktivitas produksi bukan atas besaran order yang sudah terealisasi.
2. Sebagai upaya untuk mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat tetap beroperasi dan menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
3. Bahwa keputusan manajemen untuk menyesuaikan kenaikan upah tahun 2006 dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan disesuaikan dengan situasi dan kondisi kemampuan perusahaan.

Atas alasan-alasan tersebut, perusahaan hanya menyetujui kenaikan upah sebesar 0,5-0,9% bagi beberapa buruh yang upahnya sudah di atas UMK Malang. Jumlah buruh yang menerima kenaikan upah tersebut sekitar 200 orang. Selebihnya untuk 300 orang buruh, perusahaan akan melakukan evaluasi lebih lanjut. Terhadap 300 buruh ini, perusahaan berjanji akan menaikkan upahnya. Berapa persentase kenaikannya dan kapan pelaksanaannya, perusahaan belum mampu memberi kepastian.

Alasan-alasan yang dijadikan pegangan para buruh dan perusahaan tetap tak berkurang, kendati telah dilakukan perundingan bipatrit maupun tripatrit

---

<sup>35</sup> Ibid. Tanggal 5 April 2006.

berkali-kali. Diselang-seling pemogokan kerja buruh, telah terjadi lima kali perundingan antara para buruh dengan perusahaan PT. Adiputro Wirasejati. Melalui perundingan diharapkan dapat meredam atau memperkecil perselisihan hubungan industrial. Dari serangkaian dokumentasi dan wawancara, terekam perundingan-perundingan yang telah dilakukan, antara lain:

1. Tanggal 5 April 2006.

Perundingan bipatrit pertama, sebagaimana telah diuraikan di atas.

2. Tanggal 12 April 2006.

Perundingan terjadi pada saat mogok kerja berlangsung. Perundingan dilakukan di kantor manajemen PT. Adiputro Wirasejati. Pihak buruh diwakili oleh Komite Pusat SPBI. Pihak perusahaan diwakili oleh Edi Wiyono (manajer personalia), Endriyanto (kuasa hukum perusahaan) dan FX. Sugeng (Apindo). Perundingan dapat dikatakan gagal karena masing-masing pihak tetap bersikukuh dengan tuntutanannya. Karena perundingan gagal, perusahaan meminta persoalan akan dibawa ke mediasi Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Tanggal 25 April 2006.

Selesai pemogokan kerja kedua, dilakukan perundingan tripatrit di Hotel Graha Cakra. Pihak buruh diwakili SB perusahaan. Pihak perusahaan langsung diwakili oleh pimpinan beserta staf. Perundingan dimediasi oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Malang dan Kasat Intelkam. Perundingan dapat dikatakan gagal karena masing-masing pihak tetap bersikukuh dengan tuntutanannya. Kesepakatan terbangun untuk melakukan perundingan kembali.

4. Tanggal 30 April 2006.

Dilakukan perundingan tripartit di Polresta Malang. Pihak buruh tetap diwakili SB perusahaan. Pihak perusahaan langsung diwakili oleh pimpinan beserta staf. Perundingan dimediasi oleh Disnaker Malang, Kasat Intelkam dan Kapolresta Malang. Perundingan dapat dikatakan gagal karena masing-masing pihak tetap bersikukuh dengan tuntutan.

5. Tanggal 11 Mei 2006.

Selesai pemogokan kerja ketiga, dilakukan perundingan tripartit di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Malang. Pihak buruh tetap diwakili SB perusahaan. Pihak perusahaan langsung diwakili oleh pimpinan beserta staf dan kuasa hukumnya. Perundingan dimediasi oleh Komisi D DPRD Malang. Perundingan dapat dikatakan gagal karena masing-masing pihak tetap bersikukuh dengan tuntutan.

Dari paparan data di atas tampak bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan PT. Adiputro Wirasejati dengan para buruhnya telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam pasal 136 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan bahwa "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat." Hal ini telah dilakukan oleh kedua belah pihak pada tanggal 5 April 2006 dan tanggal 12 April 2006, sebagaimana yang telah dipaparkan di atas. Dalam kedua perundingan tersebut telah terjadi musyawarah.



Akan tetapi dalam musyawarah tersebut tidak terjadi mufakat dalam penyelesaiannya.

Selanjutnya dalam pasal 136 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan bahwa

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Langkah-langkah berikutnya dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan PT. Adiputro Wirasejati dengan para buruhnya telah melalui mediasi (1) Departemen Tenaga Kerja, (2) Kasat Intelkam, (3) Kapolresta Malang, dan (4) DPRD Malang. Keseluruhannya mengalami kegagalan. Sebaliknya pihak perusahaan bersikukuh menghendaki penyelesaian melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial. Keinginan perusahaan ini ditolak oleh para buruh, karena menurut Usep Sucipto, Ketua SB PT. Adiputro Wirasejati<sup>36</sup>, (1) proses pengadilan umumnya berjalan lama, (2) memerlukan biaya yang relatif besar, (3) ketidakmampuan buruh dalam memahami peraturan maupun hukum, (4) sangat menguras energi. Penolakan ini dilakukan secara resmi melalui surat SB PT. Adiputro Wirasejati kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Untuk itu para buruh berupaya tetap melakukan perundingan melalui mediasi DPRD Kota Malang.

Dari paparan data di atas tampak lemahnya peran Dinas Tenaga Kerja Malang dan DPRD Kota Malang. Padahal perusahaan telah melakukan

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan usep sucipto ( ketua SB PT. Adiputro Wirasejati ), tanggal 2 September 2006.

pelanggaran terhadap ketentuan pasal 92 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Padaahal “Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah” (Pasal 135) dan “Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan” (Pasal 134).

### **3. Proses Pemogokan Buruh**

Dalam Ketentuan Umum pada Bab I pasal 1 ayat (23) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa “Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.” Mogok kerja merupakan hak dasar buruh dan serikat buruh, dengan ketentuan harus dilakukan secara (1) sah, (2) tertib, dan (3) damai sebagai akibat gagalnya perundingan (UU ketenagakerjaan pasal 137). Mogok kerja pertama setelah diberlakukannya undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 di PT. Adiputro Wirasejati terjadi pada tanggal 12-13 April 2006. Mogok kerja dilakukan karena hasil perundingan bipatrit antara perusahaan PT. Adiputro Wirasejati dengan para buruhnya dapat dikatakan gagal.

Pada tanggal 6 April 2006, SB PT. Adiputro Wirasejati melayangkan surat pemberitahuan mogok kerja ke pimpinan PT. Adiputro Wirasejati. Surat pemberitahuan ditembuskan kepada (1) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, (2) DPRD Kota Malang, (3) Walikota Kota Malang, dan (4) Kepolisian Kota Malang. Sebagaimana ketentuan undang-undang ketenagakerjaan pasal 140 ayat 1 dan 2, bahwa:

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Surat pemberitahuan mogok kerja yang dilayangkan oleh SB PT. Adiputro Wirasejati sesuai dengan ketentuan undang-undang tersebut. Dalam surat pemberitahuan termuat<sup>37</sup> (1) waktu, (2) tempat, dan (3) alasan-alasan mogok kerja serta ditandatangani oleh ketua dan sekretaris SB PT. Adiputro Wirasejati. Terhitung mulai tanggal surat dilayangkan, 6 April 2006, mogok kerja dilakukan tanggal 12-13 April 2006. Dengan demikian dalam waktu 7 hari sebelum mogok kerja, SB PT. Adiputro Wirasejati telah melayangkan surat pemberituannya.

Sesuai ketentuan yang telah diberitahukan oleh SB PT. Adiputro Wirasejati, pelaksanaan mogok kerja terjadi selama dua hari, yaitu pada tanggal 12-13 April 2006. Mogok kerja berlangsung sesuai rencana, tertib dan damai.

---

<sup>37</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

Perusahaan juga tidak menghalang-halangi mogok kerja yang dilakukan para buruhnya. Sebelum, selama dan setelah mogok kerja tersebut juga tidak terjadi penangkapan dan/atau penahanan terhadap para buruh yang mogok. Hal ini sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan pasal 143 ayat 1 dan 2, yang menyatakan bahwa:

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Melalui mekanisme yang sama, proses mogok kerja buruh PT. Adiputro Wirasejati terjadi kembali sebanyak tiga kali, yaitu:

1. Tanggal 19-25 April 2006.
2. Tanggal 3-11 Mei 2006.
3. Tanggal 15 Mei 2006 – 30 Juni 2006.

Sebelum melakukan tiga kali mogok kerja tersebut, tujuh hari sebelum pemogokan diawali dengan surat pemberitahuan. Masing-masing surat ditembuskan kepada (1) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, (2) DPRD Kota Malang, (3) Walikota Kota Malang, dan (4) Kepolisian Kota Malang. Dengan demikian sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, mogok kerja ketiganya dinyatakan sah. Ketiga pemogokan kerja tersebut dilakukan karena hasil perundingan bipartit dan/atau tripartit antara perusahaan PT. Adiputro Wirasejati dengan para buruhnya dapat dikatakan gagal.

Selain mogok kerja yang terakhir, pemogokan kerja tanggal 19-25 April 2006 dan 3-11 Mei 2006 berlangsung sesuai rencana, tertib dan damai.

Perusahaan juga tidak menghalang-halangi mogok kerja yang dilakukan para buruhnya. Sebelum, selama dan setelah mogok kerja juga tidak terjadi penangkapan dan/atau penahanan terhadap para buruh yang mogok. Hal ini sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan pasal 143 ayat 1 dan 2.

Untuk mogok kerja terakhir tanggal 15 Mei 2006 – 30 Juni 2006, proses pemogokan sah berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Pemogokan sesuai dengan perencanaan, berlangsung tertib dan damai. Kendati demikian, di tengah suasana pemogokan telah terjadi insiden dengan adanya intervensi pihak kepolisian. Pada tanggal 18 Mei 2006, oleh pihak kepolisian dilakukan penangkapan terhadap seluruh buruh yang saat itu sedang melakukan mogok kerja. Insiden dalam pemogokan ini, selanjutnya dipaparkan dalam subbab berikutnya.

### **C. Bagaimana pelaksanaan Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan terhadap Perusahaan yang menghilangkan hak buruh PT. Adiputro Wirasejati, Malang untuk mogok kerja**

Sebagaimana telah dipaparkan bahwa empat kali pemogokan kerja yang dilakukan para buruh PT. Adiputro Wirasejati telah dilakukan sesuai dengan ketentuan dan undang-undang yang berlaku. Pemogokan dilakukan secara sah, tertib dan damai (UU ketenagakerjaan pasal 137), berarti dalam hal ini buruh PT. Adiputro Wirasejati, Malang yang melakukan mogok kerja telah sesuai dengan Undang-Undang No. 9 tahun 1998 tentang Kebebasan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum pasal 10 ayat (1), (2), dan (3), yang berbunyi :

1. Penyampaian pendapat di muka umum sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 wajib diberitahukan secara tertulis kepada Polri.

2. Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat(1), disampaikan oleh yang bersangkutan, pemimpin, atau penanggung jawab kelompok.
3. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) selambat-lambatnya 3x24 jam sebelum kegiatan di mulai telah diterima oleh polri setempat.

Pemogokan dilakukan karena gagalnya perundingan bipatrit dan tripatrit antara perusahaan PT. Adiputro Wirasejati dengan para buruhnya. Masing-masing tetap bersikukuh dengan tuntutan dan kesanggupannya. Demikian pula, dalam keempat pemogokan kerja tersebut, perusahaan tidak menghalang-halangnya.

Akan tetapi untuk meredam tuntutan buruh terhadap kenaikan upahnya, PT. Adiputro Wirasejati menggunakan siasat untuk melakukan perlawanan terhadap aksi buruh tersebut. Siasat yang digunakan tampaknya tidak berlawanan dan tidak melanggar undang-undang ketenagakerjaan. Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 146 dinyatakan bahwa:

- (1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Selanjutnya pasal 144 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa:

- Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:
- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
  - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Agar tidak dituduh melanggar ketentuan kedua pasal di atas, PT. Adiputro Wirasejati melakukan strategi : (1) tidak melakukan PHK, (2) dalam sementara waktu tidak mengganti buruh yang mogok kerja dengan buruh lain, (3) tidak

melakukan penutupan perusahaan (*lock out*), dan (4) tidak menghalang-halangi para buruh yang mau melakukan pemogokan kerja<sup>38</sup>.

Pada tanggal 17 April 2006, empat hari setelah pemogokan kerja pertama dan perundingan belum mencapai kata sepakat, PT. Adiputro Wirasejati membuat perjanjian kerja individual secara sepihak. Setiap buruh yang masuk kerja disodori draft perjanjian kerja individu. Bagi para buruh yang menolak menandatangani perjanjian tersebut tidak diperbolehkan masuk kerja dan dinilai perusahaan menolak untuk bekerja. Tampaknya perusahaan menyiasati lemahnya isi perjanjian kerja individu yang lama, yang telah ditandatangani oleh perusahaan dan para buruhnya. Dalam perjanjian kerja individu yang lama tidak termuat masa berlakunya perjanjian.<sup>39</sup> Demikian pula dalam draft perjanjian kerja individu yang baru juga tidak dimuat masa berlakunya perjanjian.<sup>40</sup> Untuk itu sebagian besar para buruh yang tergabung dalam SB PT. Adiputro Wirasejati menolak menandatangani perjanjian tersebut. Melalui surat resmi tertanggal 26 April 2006, SB PT. Adiputro Wirasejati melakukan protes atas penilaian perusahaan yang menuduh para buruh menolak untuk bekerja. Surat protes ditembuskan kepada (1) Walikota Malang, (2) Ketua DPRD Kota Malang, (3) Kapolresta Kota Malang, (4) Dandim Kota Malang, dan (5) Kadisnaker Kota Malang. Selanjutnya, dalam surat protes tersebut tidak diberitakan sedikitpun tentang pemaksaan secara halus terhadap buruh untuk menandatangani perjanjian kerja individu yang baru. Karena lemahnya isi surat protes tersebut beserta tidak ada tindakan dari instansi yang

---

<sup>38</sup> Wawancara dengan. Andik, Sekjen SPBI Komite Pusat Malang, tanggal 13 September 2006

<sup>39</sup> Dokumentasi perjanjian kerja individu buruh lama, dengan kop "Perjanjian Kerja Bersama."

<sup>40</sup> Dokumentasi perjanjian kerja individu buruh baru, dengan kop "Perjanjian Kerja Bersama."

berwenang, dalam UU ketenagakerjaan pasal 144 ayat 2, telah disebutkan bahwa: Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Perusahaan berani bertindak lebih jauh, padahal hal ini merupakan tindak pidana pelanggaran (UU ketenagakerjaan pasal 186) terhadap pasal 93 ayat (2) butir (f) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Banyak buruh yang menolak menandatangani perjanjian kerja individu yang baru, secara otomatis mereka tidak dapat bekerja karena tidak diizinkan perusahaan untuk bekerja. Dengan alasan banyak buruh yang menolak untuk bekerja, pada tanggal 20 April 2006 PT. Adiputro Wirasejati mempekerjakan buruh baru. Hal ini jelas suatu pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Dalam pasal 144 undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang mengganti buruh yang mogok kerja dengan buruh lain dari luar perusahaan. Alasan perusahaan bahwa para buruh menolak untuk bekerja perlu dikaji lebih dalam, karena jelas hanya bersifat mengada-ada.

Adanya pelanggaran terhadap pasal 144 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh PT. Adiputro Wirasejati secara resmi telah dilaporkan oleh buruh. SPBI Komite Pusat Malang, selaku kuasa hukum SB PT. Adiputro Wirasejati, melalui suratnya tertanggal 20 April 2006 pelaporan pelanggaran tersebut kepada Kadisnaker Kota Malang. Surat pelaporan ditembuskan kepada



(1) Walikota Malang, (2) Kapolwil Malang, (3) Kapolresta Kota Malang, dan (4) Kapolsek Blimbing.<sup>41</sup> Dalam surat pengaduan juga dilaporkan perkiraan dan pendapat SPBI. Menurut Sdr. Bambang ..... ( Divisi Advokasi SPBI pusat Malang ),“Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami berpendapat bahwa PT. Adi Putro diduga dengan sengaja memancing emosi para buruh agar bertindak anarkis dan ada indikasi mengalihkan persoalan ini menjadi persoalan kriminal. Padahal aksi mogok buruh dilakukan dengan damai.” Pendapat SPBI Komite Pusat Malang ternyata sesuai dengan fakta dan peristiwa berikutnya.

Dalam mogok kerja terakhir tanggal 15 Mei 2006 – 30 Juni 2006, terjadi intervensi dari pihak kepolisian. Menurut versi perusahaan dan kepolisian, dalam pemogokan kerja tersebut para buruh melakukan dengan cara menggembok pintu perusahaan. Cara mogok kerja ini disingkapi secara lain oleh pihak perusahaan. Lebih-lebih perusahaan juga melihat bahwa ada sebagian buruh yang tidak ikut melakukan mogok kerja. Dengan keadaan bahwa pada gedung perusahaan dilakukan pengembokan mereka tidak dapat melakukan aktivitas kerja. Karena tindakan tersebut, pihak perusahaan melihat bahwa usaha perusahaan lumpuh karena para buruh yang tidak ikut mogok kerja dipaksa untuk mengikutinya.

Adanya dua fakta dalam versi perusahaan tersebut, yaitu adanya (1) pengembokan perusahaan dan (2) pemaksaan untuk tidak bekerja bagi para buruh yang tidak ikut mogok kerja, dilaporkan pihak perusahaan kepada kepolisian. Tanpa melihat inti permasalahan, pihak kepolisian menanggapi aduan pengusaha PT. Adiputro Wirasejati. Menurut Kasatserse Mapolresta Malang<sup>42</sup>,

---

<sup>41</sup> Dokumentasi surat pengaduan SPBI Komite Pusat Malang, tanggal: 20 April 2006, nomer surat: 531/221.3/IV/06, dan hasil wawancara dengan Sdr. Bambang ( Divisi advokasi SPBI pusat Malang ).

<sup>42</sup> Sdr. Andik Irfan J. Loc. Cit. Tanggal 16-8-2006

sesuai aduan yang diajukan pihak PT. Adiputro Wirasejati, ada indikasi para buruh melakukan tindak pidana dalam bentuk kriminalitas. Hal ini dinilai Kasatserse melanggar pasal 335 KUHP ( perbuatan tidak menyenangkan ) dan pasal 167 KUHP ( masuk pekarangan orang lain tanpa izin ) . Selanjutnya pada buruh-buruh yang melakukan mogok kerja di dalam perusahaan ditangkap.

Penangkapan para buruh pada saat mogok kerja terjadi pada tanggal 18 Mei 2006. Menurut Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) dan SPBI Komite Pusat Malang,<sup>43</sup> dalam merespon aduan pihak pengusaha PT. Adiputro Wirasejati, pihak kepolisian mengerahkan kira-kira sebanyak 800 personel bersenjata lengkap, *sniper*, kendaraan *water cannon* dan puluhan truk pengangkut. Sebanyak 132 anggota SB PT. Adiputro Wirasejati ditangkap dan digiring ke kantor Polresta Malang.

Keesokan harinya pada tanggal 19 Mei 2006, malam hari, setelah melalui serangkaian interogasi, para buruh yang ditangkap dilepaskan kembali, kecuali untuk enam orang. Pelepasan para buruh disertai BAP. Sedang enam orang yang masih ditahan, yang juga merupakan tokoh-tokoh penting dalam SB PT. Adiputro Wirasejati. Keenam orang yang ditahan adalah (1) Usep Sucipto (Ketua SB), (2) Matus (tim perunding SB), (3) Yunus (Wakil Ketua SB), (4) Sumedi (Wakil Ketua SB), (5) Abuasim (anggota SB), dan (6) Khusnul Amin (anggota SB).

Tuduhan dari pihak perusahaan bahwa dalam melakukan pemogokan kerja para buruh melakukan penggembokan perusahaan, secara tegas ditolak oleh para

---

<sup>43</sup> Tanggal 22 Juli 2006, kp\_kasbi @ yahoo.com dan Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

buruh. Menurut Ketua SB. PT. Adiputro Wirasejati,<sup>44</sup> Ketua Divisi Advokasi<sup>45</sup> dan Sekretaris Jendral SPBI Komite Pusat Malang<sup>46</sup> rantai dan gembok adalah milik perusahaan. Yang memasang rantai adalah Satpam perusahaan. Sedang yang memasang gemboknya tidak diketahui. Sebaliknya perusahaan menuduh pengembokan dilakukan oleh para buruh, tanpa dapat menunjuk oknum pelakunya.

Dari serangkaian analisis terhadap data serta fakta berikut, ada indikasi kuat bahwa yang melakukan pengembokan perusahaan adalah perusahaan PT. Adiputro Wirasejati sendiri. Pelaku langsung yang melakukan pengembokan belum dapat ditetapkan.

1. Pada tiga kali pemogokan kerja sebelumnya, telah dilakukan secara sah, tertib dan damai. Tidak pernah terjadi peristiwa pengembokan.
2. Pada pemogokan terakhir, sebelum detik-detik penangkapan para buruh oleh polisi, dilakukan secara sah, tertib dan damai<sup>47</sup>.
3. SPBI Komite Pusat Malang telah memprediksikan bahwa PT. Adiputro Wirasejati diduga dengan sengaja memancing emosi para buruh agar bertindak anarkis dan ada indikasi mengalihkan persoalan mogok buruh menjadi persoalan kriminal, dalam surat pengaduan pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan pada Kadisnaker Kota Malang.
4. Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Malang kurang tegas dalam menangani kasus tersebut, terbukti bahwa pelaksanaan pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tidak efektif meskipun telah jelas bahwa pihak perusahaan telah melakukan pelanggaran. Karena pihak Kepolisian hanya melakukan tindakan yang ada unsur kriminalnya saja.<sup>48</sup>
5. Ketua SB. PT. Adiputro Wirasejati dan Ketua Divisi Advokasi SPBI Komite Pusat Malang menyatakan dan sanggup untuk membuktikan

---

<sup>44</sup> Usep Sucipto. Loc. Cit. Tanggal 11 September 2006.

<sup>45</sup> Sdr. Bambang. Loc. Cit. Tanggal 12 Desember 2006.

<sup>46</sup> Andik Irfan J. Op. Cit. Tanggal 13 September 2006.

<sup>47</sup> Usep Sucipto. Ibid. Tanggal 11 September 2006.

<sup>48</sup> Wawancara dengan AKP. M.P. Sitanggang S.I.K, kasatserse Polresta Malang.

bahwa rantai dan gembok yang digunakan dalam insiden pengembokan adalah milik perusahaan. Yang memasang rantai gembok adalah Satpam perusahaan<sup>49</sup>. Sedang pelaku pengembokan tidak diketahuinya.

6. PT. Adiputro Wirasejati menuduh, melalui pengaduannya kepada pihak kepolisian, bahwa yang melakukan pengembokan adalah buruh, tanpa mampu menunjuk pelakunya langsung.
7. Pimpinan dan staf PT. Adiputro Wirasejati tidak bersedia diwawancarai, dengan alasan peristiwanya bersifat tertutup.
8. Pihak kepolisian tidak mampu membuktikan dan menunjuk pelaku pengembokan, yang ditandai dengan pembebasan terakhir dari enam buruh yang ditahan<sup>50</sup>.
9. Pihak kepolisian cenderung berpihak pada pengusaha. Aduan buruh bahwa ada pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan, tidak mendapat respon yang berarti. Sebaliknya aduan perusahaan terhadap pengembokan, langsung disikapi secara cepat.
10. Pernyataan Kapolresta Malang AKB Dunan Ismail kepada wartawan di TKP<sup>51</sup>. Aparat kepolisian "... sengaja mengambil tindakan tegas. Sebab, pemberian batas waktu terhadap mogok kerja buruh sudah cukup panjang."

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menyikapi tuntutan

buruh melalui mogok kerjanya, PT. Adiputro Wirasejati tidak menghalang-halangi secara langsung hak buruhnya dalam melakukan mogok kerja. Sebaliknya mereka menggunakan strategi secara tidak langsung, di antaranya:

1. Membuat perjanjian kerja individual baru secara sepihak. Hal ini dapat dimungkinkan karena (a) lemahnya posisi tawar buruh, akibat dari banyaknya pencari kerja, (b) lemahnya perjanjian kerja individual yang lama, (c) belum adanya KKB. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap pasal 111 ayat (4) undang-undang ketenagakerjaan.
2. Mempekerjakan buruh baru pada saat para buruhnya masih melakukan mogok kerja dan perundingan masih belum mencapai kata sepakat. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap pasal 144 ayat (a) undang-undang ketenagakerjaan.
3. Menuduh para buruh melakukan tindakan kriminal, yaitu melakukan pengembokan perusahaan. Melalui kepolisian, para buruh ditangkap dan ditahan. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap pasal 143 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan.

---

<sup>49</sup> Sdr. Bambang. Op. Cit. Tanggal 12 Desember 2006.

<sup>50</sup> Sdr. Bambang. Ibid. Tanggal 12 Desember 2006.

<sup>51</sup> Suryo, Bagus. Op. Cit. Tgl. 18 Mei 2006. [www.google.com](http://www.google.com)

Tiga pelanggaran yang dilakukan PT. Adiputro Wirasejati tersebut di atas, merupakan tindak pidana kejahatan. PT. Adiputro Wirasejati dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Karena tindakan tersebut PT. Adiputro Wirasejati telah melakukan pelanggaran pasal 185 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi dalam hal ini pelaksanaan pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dikatakan tidak efektif untuk menjerat pihak PT. Adiputro Wirasejati.

#### **D. Kendala dan Upaya Pelaksanaan Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan**

Kendala-kendala pelaksanaan pasal 185 undang-undang ketenagakerjaan beserta upaya yang dilakukan.

1. Pemerintah dan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang hanya mengupayakan perundingan Bipartite ataupun Tripartite dengan tanpa kesepakatan yang jelas, bahkan pengusaha tidak pernah merealisasikan kesepakatan yang telah disepakati. Bahkan pemerintah dan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang telah mengetahui pelanggaran yang dilakukan oleh oleh pihak pengusaha, yaitu : Berupa penghapusan hak mogok kerja. Upaya penghapusan hak mogok kerja yang dilakukan pihak pengusaha berupa, pihak pengusaha melaporkan buruh yang sedang melakukan mogok kerja di dalam perusahaan dengan menggunakan pasal 167 dan 335 KUHPidana. Hal ini jelas melanggar pasal 143 Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>52</sup>
2. Pemerintah dan dinas Tenaga Kerja Kota malang masih kurang tegas menerapkan sanksi tersebut kepada pengusaha, karena pada sanksi pidana yang dilakukan oleh pihak pengusaha, bisa ditindak oleh pihak Kepolisian jika ada unsur kriminalnya<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

<sup>53</sup> AKP. M.P. Sitanggang S.I.K. Op. Cit.

3. Adanya dugaan keberpihakan Kepolisian terhadap Perusahaan (PT. Adiputro Wirasejati, Malang ). Hal ini dikuatkan karena pihak kepolisian tidak bisa membuktikan jika buruh yang melakukan pengembokan.<sup>54</sup>
4. Penangkapan buruh yang sedang mogok kerja oleh pihak kepolisian. Karena sudah ditangan kepolisian, tidak banyak upaya yang dilakukan pada buruh, kecuali permintaan pembebasan terhadap enam buruh yang masih ditahan.
5. Adanya buruh yang mempunyai upah yang belum sesuai dengan UMK. Jadi dalam hal ini pihak pengusaha melanggar pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>55</sup>
6. Tidak adanya KKB antara perusahaan dengan SB. PT. Adiputro Wirasejati. Kendati SB telah meminta diadakannya perundingan, perusahaan selalu mengulur-ngulur waktu. Penguluran waktu telah berjalan sampai jangka waktu tiga tahun.<sup>56</sup>
7. Perundingan tidak terfokus pada pelanggaran yang terjadi, tetapi lebih pada tuntutan kenaikan upah buruh.<sup>57</sup>
8. Lemahnya isi perjanjian kerja individual yang lama maupun baru. Dalam perjanjian tidak dicantumkan atau dimuat masa berlakunya perjanjian dan juga pihak buruh yang seharusnya diwakili oleh serikat buruh tidak dilibatkan dalam membuat perjanjian kerja<sup>58</sup>. Dalam hal ini belum dilakukan upaya oleh para buruh, dan hanya berupa penolakan saja.

PT. Adiputro Wirasejati mempekerjakan buruh baru pada saat para buruhnya melakukan mogok kerja. SPBI Komite Pusat Malang telah melaporkan pelanggaran ini kepada Kadisnaker Kota Malang, melalui suratnya tanggal 20 April 2006. Terjadi dua kali perundingan tripartit.

Kendala utama dalam rangka pelaksanaan pasal 185 undang-undang ketenagakerjaan, dalam kasus PT. Adiputro Wirasejati adalah belum adanya perjanjian kerja bersama (KKB—Kesepakatan Kerja Bersama). Pasal 111 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa “Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di

---

<sup>54</sup> Sdr. Bambang. Op. Cit. Tanggal 12 Desember 2006.

<sup>55</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

<sup>56</sup> Andik Irfan J. Op. Cit. Tanggal 13 September 2006

<sup>57</sup> Dokumentasi surat pengaduan SPBI Komite Pusat Malang, tanggal: 20 April 2006, nomer surat: 531/221.3/IV/06.

<sup>58</sup> Op. Cit. Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006.

perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.” Dalam hal ini PT. Adiputro Wirasejati tidak melayani permintaan dari serikat buruhnya dengan jalan mengulur-ngulur waktu perundingan. Karena tidak ada ketetapan batas waktu, penguluran waktu telah mencapai kurun tiga tahun berjalan. Tampaknya PT. Adiputro Wirasejati menghendaki tetap berlakunya Peraturan Perusahaan. Jikalau perusahaan melayani permintaan serikat buruh untuk membuat perjanjian kerja bersama, Peraturan Perusahaan secara otomatis tidak berlaku (UU ketenagakerjaan pasal 108 ayat 2).

Keteguhan PT. Adiputro Wirasejati untuk tetap menggunakan Peraturan Perusahaan, bila dikaji lebih cermat, merupakan strategi dalam menyiasati lemahnya undang-undang. Pasal 109 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa “Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.” Dengan demikian pengusaha secara bebas mengatur dan membuat peraturan perusahaan menurut kemauan sendiri. Saran maupun pertimbangan dari para buruh, sebagaimana dinyatakan dalam pasal 110 ayat (1) UU ketenagakerjaan, tidaklah mengikat.

Peraturan perusahaan memang harus disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (UU ketenagakerjaan pasal 112 ayat (1)), akan tetapi tidak mengharuskan adanya pemuatan struktur maupun mekanisme pengupahan (UU ketenagakerjaan pasal 111 ayat (1)). Hal inilah yang dijadikan salah satu strategi PT. Adiputro Wirasejati untuk mengupah buruhnya serendah-rendahnya. Bila memungkinkan, upah buruh di bawah UMK Malang.

Strategi untuk tidak membuat KKB oleh pengusaha, tampaknya kurang dipahami oleh para buruh. Mogok kerja yang dilakukan semata hanya menuntut kenaikan upah. Para buruh menuntut (1) upah sebesar UMK Malang, bagi buruh yang yang belum menerima upah sesuai UMK dan (2) kenaikan upah sebesar

18,4% untuk seluruh buruh, bagi buruh yang telah menerima upah di atas UMK Malang. Tentu saja, karena tidak adanya KKB, pengusaha secara mudah menolak tuntutan para buruh. Pengusaha tetap bersikukuh dengan kesanggupannya karena tidak terikat pada perjanjian serta tidak merupakan suatu keharusan untuk memenuhi tuntutan buruhnya.

Sebagaimana telah diuraikan bahwa PT. Adiputro Wirasejati berstrategi untuk tidak membuat KKB agar mempunyai kebebasan mengupah buruh serendah-rendahnya. Pada kenyataannya sebelum tanggal 5 April 2006, ada sekitar 150 orang buruh yang menerima upah di bawah UMK Malang. Oleh karena itu para buruh menuntut haknya sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pada tanggal 5 April 2006 diadakan perundingan bipatrit, yang secara mufakat mencapai kata sepakat. Perusahaan memenuhi tuntutan para buruh. Dengan demikian para buruh menerima upahnya, minimal sesuai UMK Malang.

Karena tidak adanya KKB, perjanjian kerja antara perusahaan dengan buruh dilakukan secara individual. Para buruh tidak menyadari bahwa dalam draft perjanjian kerja individual tersebut tidak dimuat masa berlakunya perjanjian. Hal ini mungkin karena lemahnya posisi tawar buruh dan pendidikan para buruh yang relatif rendah (umumnya berpendidikan dasar, setingkat SD dan SMP). Karena lemahnya perjanjian, melalui pemaksaan secara halus dan sepihak, perusahaan menyodorkan pernyanjian kerja individu baru, di tengah pemogokan kerja yang sedang berlangsung. Karena kekuatiran atas tuduhan perusahaan bahwa para buruh menolak untuk bekerja, sebagian buruh mau menandatangani. Mereka yang menandatangani perjanjian kerja individu baru ini tidak mengetahui dan memahami bahwa dalam draft perjanjian tidak termuat masa berlakunya



perjanjian. Demikian pula SB PT. Adiputro Wirasejati, juga kurang memahami dan tidak mengetahui adanya kelemahan isi perjanjian. Oleh karena itu sampai saat ini belum ada upaya yang dilakukan oleh para buruh.

Di tengah suasana pemogokan buruh, PT. Adiputro Wirasejati mempekerjakan buruh baru. Adanya pelanggaran terhadap pasal 144 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini secara resmi telah dilaporkan oleh buruh. SPBI Komite Pusat Malang, selaku kuasa hukum SB PT. Adiputro Wirasejati, melalui suratnya tertanggal 20 April 2006 pelaporan pelanggaran tersebut kepada Kadisnaker Kota Malang. Surat pelaporan ditembuskan kepada (1) Walikota Malang, (2) Kapolwil Malang, (3) Kapolresta Kota Malang, dan (4) Kapolsek Blimbing.<sup>59</sup> Upaya dan langkah-langkah buruh ini menunjukkan bahwa buruh menghendaki penyelesaiannya secara damai dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Kendati dalam surat pelaporannya para buruh memohon pihak Dinas Tenaga Kerja, dalam hal ini Subdin Pengawasan, bertindak secara tegas, kurang mendapat tanggapan yang berarti. Perundingan tripartit tidak terfokus pada pelanggaran yang terjadi, tetapi lebih pada tuntutan kenaikan upah buruh.

Kendala terakhir dalam rangka pelaksanaan pasal 185 undang-undang ketenagakerjaan, dalam kasus PT. Adiputro Wirasejati, adalah ditangkapnya para buruh yang melakukan mogok kerja pada tanggal 18 Mei 2006. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap pasal 143 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena yang melakukan penangkapan adalah pihak kepolisian dengan tuduhan ada indikasi bertindak kriminal, para buruh tidak dapat berbuat

---

<sup>59</sup> Op. Cit. Tanggal: 20 April 2006, nomer surat: 531/221.3/IV/06.

banyak. Upaya yang dilakukan buruh adalah menuntut pembebasan rekan-rekannya yang ditahan. Karena yang ditahan umumnya adalah para pengurus SB PT. Adiputro Wirasejati, para buruh perusahaan tidak melakukan upaya apapun.

Yang berupaya melakukan pembebasan buruh-buruh yang ditahan polisi adalah SPBI Komite Pusat Malang, yang merupakan kuasa hukum SB PT. Adiputro Wirasejati. Melalui usaha formal legal, upaya yang dilakukan SPBI Komite Pusat Malang dapat dikatakan gagal. Melalui penggalangan solidaritas antar buruh dan para simpatisan nasib buruh, para buruh melakukan demonstrasi besar-besaran tanggal 24 Mei 2006.

Dalam demonstrasi besar-besaran tersebut, SPBI Komite Pusat Malang diperkuat sedikitnya oleh 22 elemen buruh dan mahasiswa yang tergabung dalam Aliansi Solidaritas Buruh Adiputro. Di antara elemen-elemen aliansi tersebut adalah SPBI Gresik, SBK, KASBI, SBSI Malang, APSM, SBDM, SBI Sidoarjo, VCI, KPK, FPBN, LBH Surabaya Post, SPM, LMND, FMN, SMART, KOBAR dll.<sup>60</sup> Sekitar 3000 buruh melakukan *long march* dari stadion Gajayana menuju Mapolretas Malang. Demonstrasi besar-besaran ini tidak disikapi secara simpatik oleh pihak kepolisian. Justru polisi semakin bertindak keras. Untuk pengamanan, pihak kepolisian menyiapkan sedikitnya 1000 personel.

Selanjutnya Kapolresta Malang menegaskan bahwa pihak kepolisian belum bisa memenuhi keinginan buruh PT. Adiputro Wirasejati untuk membebaskan enam rekannya yang ditahan. "Kita tidak bisa langsung mengabulkan permohonan penangguhan ini karena harus melalui tahap

---

<sup>60</sup> Harijan Seputar Indonesia, 25 Mei 2006. *3.000 Buruh Serbu Mapolresta; Tuntut 6 Rekannya Dibebaskan*. Hlm.16.

pertimbangan dan proses lanjut.”<sup>61</sup> Melalui tahap-tahap tersebut, memang akhirnya enam buruh PT. Adiputro Wirasejati dibebaskan. Keenamnya tidak terbukti melakukan tindak kriminal pengembokan perusahaan, sebagaimana yang dituduhkan perusahaan.



---

<sup>61</sup> Ibid. 25 Mei 2006. Hlm.16.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Faktor-faktor yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial di PT. Adiputro Wirasejati adalah: (a) Tidak adanya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara buruh dengan perusahaan. (b) Sebagian buruh menuntut kenaikan upah, kendati upah yang diterimanya telah di atas UMK Malang. (c) Sebagian buruh menuntut upah sesuai dengan UMK Malang.
2. Perselisihan hubungan industrial di PT. Adiputro Wirasejati diselesaikan melalui upaya perundingan bipatrit dan/atau tripatrit. Perundingan tripatrit dimediasi dan/atau disaksikan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Malang, Kasat Intelkam, Kapolresta Malang, Komisi D DPRD Malang dan SPBI Komite Pusat Malang. Hasil perundingan dapat dinyatakan gagal. Buruh tetap bersikukuh pada tuntutan: (a) upah sesuai UMK Malang, bagi buruh yang belum menerima upah sesuai UMK Malang, dan (b) kenaikan upah sebesar 18,4%, bagi seluruh buruh yang telah menerima upah di atas UMK Malang. Sebaliknya perusahaan tetap bersikukuh dengan kesanggupannya: (a) Upah sesuai UMK Malang, bagi  $\pm$  150 buruh yang belum menerima upah sesuai UMK Malang. (b) Kenaikan upah sebesar 0,5-0,9% bagi  $\pm$  200 buruh yang telah menerima upah sesuai UMK Malang. (c) Terhadap  $\pm$  300 buruh yang telah menerima upah di atas UMK Malang, dijanjikan kenaikan upah dengan persentase dan waktu yang belum dapat ditentukan.

3. Empat kali pemogokan kerja yang dilakukan buruh PT. Adiputro Wirasejati telah sesuai dengan prosedur dan undang-undang yang berlaku. Mogok kerja dilakukan secara (1) sah, (2) tertib, dan (3) damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
4. Secara langsung, perusahaan PT. Adiputro Wirasejati tidak menghalang-halangi buruhnya melakukan mogok kerja. Secara tidak langsung perusahaan menghalang-halangi mogok kerja buruh melalui cara: (a) Membuat perjanjian kerja individual baru secara sepihak. (b) Mengganti para buruh yang sedang mogok kerja dengan buruh baru. (c) Menuduh para buruh yang sedang mogok kerja melakukan tindak pidana kriminal. Dengan demikian PT. Adiputro Wirasejati telah melakukan tindak pidana kejahatan.
5. Kendala-kendala pelaksanaan pasal 185 undang-undang ketenagakerjaan beserta upaya yang dilakukan, antara lain: (a) Tidak adanya KKB antara perusahaan dengan SB. Upaya perundingan selalu gagal hingga tiga tahun berjalan. (b) Untuk sebagian buruh menerima upah di bawah UMK Malang. Upaya yang dilakukan melalui perundingan bipatrit. Perundingan menghasilkan kata sepakat tanpa disertai mogok kerja. (c) Lemahnya isi perjanjian kerja individual yang lama maupun baru. Dalam perjanjian tidak dicantumkan atau dimuat masa berlakunya perjanjian dan dalam pembuatan perjanjian kerja tidak melibatkan Serikat Buruh untuk membuat perjanjian kerja. Dalam hal ini belum dilakukan upaya oleh para buruh. (d) Perusahaan mempekerjakan buruh baru pada saat para buruhnya melakukan mogok kerja. Pelanggaran ini dilaporkan kepada Kadisnaker Kota Malang. Terjadi dua kali perundingan tripatrit. Perundingan tidak terfokus pada pelanggaran yang

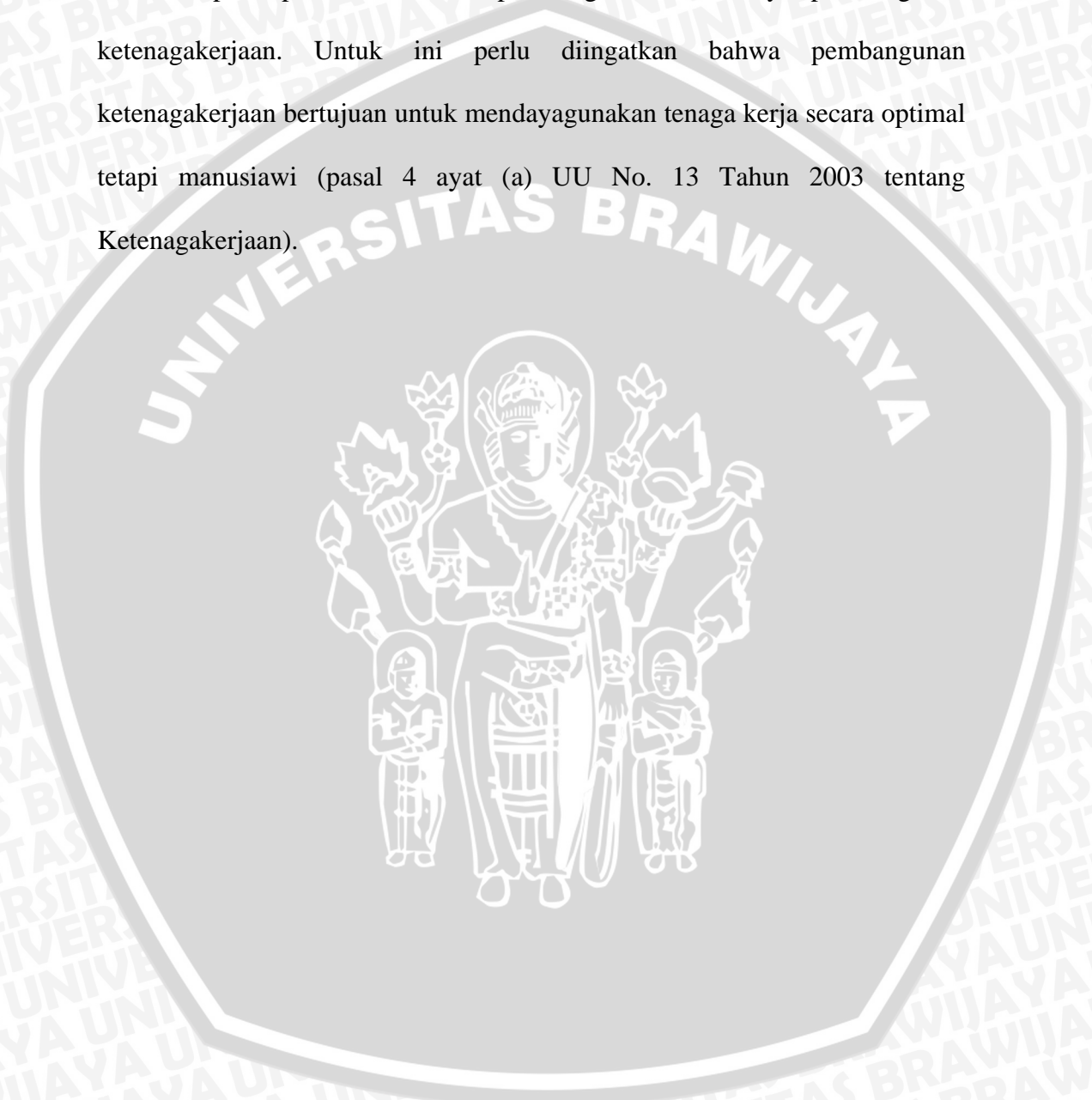
terjadi, tetapi lebih pada tuntutan kenaikan upah buruh. (e) Penangkapan buruh yang sedang mogok kerja oleh pihak kepolisian. Upaya pembebasan ataupun penangguhan penahanan melalui legal formal dan demonstrasi besar-besaran gagal. Melalui proses penyidikan kepolisian, akhirnya 6 buruh yang ditahan dibebaskan karena tidak terbukti melakukan tindak pidana.

## **B. Saran-Saran**

1. Adanya strategi perusahaan dalam meniyasati lemahnya undang-undang ketenagakerjaan perlu disikapi secara tegas oleh pemerintah, khususnya oleh Dinas Tenaga Kerja Malang.
2. Kendati dalam melakukan pemogokan kerja para buruh telah melakukannya sesuai prosedur dan undang-undang, perlu kiranya dilakukan peningkatan kewaspadaan terhadap penyusupan unsur-unsur dari luar.
3. Para buruh, terutama pengurus serikat buruh, perlu memahami lebih mendalam tentang hukum ketenagakerjaan. Bilamana pengaduannya akan adanya pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan tidak mendapat tanggapan oleh instansi yang terkait, berani bertindak lebih jauh dalam mencari keadilan dengan melalui peradilan hubungan industrial.
4. Pihak kepolisian, seharusnya lebih jeli dan mampu bertindak adil dalam menyikapi setiap peristiwa yang bersangkutan dengan hukum.
5. Dinas tenaga kerja perlu mengintensifkan pengawasannya terhadap perusahaan-perusahaan. Adanya perusahaan yang membayar upah buruhnya tidak sesuai dengan UMK, ternyata tidak diketahuinya. Demikian pula adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, atas pelaporan dari buruh,

seyogyanya dilakukan tindakan yang tegas, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

6. Para pengusaha, khususnya pengusaha PT. Adiputro Wirasejati, diimbau untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan, khususnya pembangunan ketenagakerjaan. Untuk ini perlu diingatkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kerja secara optimal tetapi manusiawi (pasal 4 ayat (a) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).



## DAFTAR PUSTAKA

- Ashsofa, Burhan. 2002. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogdan, Robert C. dan Biklen, Sari Knopp. 1982. *Qualitative Research for Education: An Introduction and Methods*. Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Faisal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif; Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang: YA3.
- Harian Seputar Indonesia, 25 Mei 2006. *3.000 Buruh Serbu Mapolresta; Tuntut 6 Rekannya Dibebaskan*. Hlm.16.
- Kp\_kasbi@yahoo.com, tanggal 22 Juli 2006.
- Lincoln, Yvonna S. dan Guba, Egon G. 1985. *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications, Inc.
- Manalu, Saut Christianus.. *Kebijakan Perburuhan di Masa Krisis*. Dalam Jurnal Analisis Sosial Vol. 4. No. 2. Mei 1999. Hlm.1-23.
- Metropolis, 4 Maret 2006. *Gubernur Wajibkan Pengusana Patuhi UMK*. Hlm.39.
- Miles, Matthew B. dan Huberman, A. Michael. Tanpa Tahun. (*Qualitative Data Analysis*) Analisis Data Kualitatif. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: UI Press.
- Sedarmayanti dan Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sonhadji, Ahmad K. H. 1994. *Teknik Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Dalam Arifin, Imron (Ed.). "Penelitian Kualitatif dalam Bidang Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan. (Hlm. 63-83). Malang: Kalimasahada Press.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. 1990. *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soemitro. 1988. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Spradley, James P. 1980. *Participant Observation*. New York: Holt, Rinehart dan Winstons.



Suryo, Bagus. *132 Buruh Ditangkap Polisi Saat Mogok Kerja*. Dalam *Ekonomi-Ketenagakerjaan*. 18 Mei 2006.

Surat tertanggal 3 April 2006 dengan No: 02/PSB.AP/04.06.

Dokumentasi SPBI Komite Pusat, Tanggal 20 Mei 2006. No: Khusus/2006. Perihal: Kronologi Sengketa Perburuhan di PT. Adiputro Wirasejati.

Dokumentasi Berita Acara Bipartit antara buruh dan pengusaha PT. Adiputro Wirasejati, Malang, tanggal 5 April 2006.

Dokumentasi perjanjian kerja individu buruh lama, dengan kop Perjanjian Kerja Bersama.

Dokumentasi perjanjian kerja individu buruh baru, dengan kop Perjanjian Kerja Bersama.

Dokumentasi surat pengaduan SPBI Komite Pusat Malang, tanggal: 20 April 2006, nomer surat: 531/221.3/IV/06, dan hasil wawancara dengan Sdr. Bambang ( Divisi advokasi SPBI pusat Malang ).

Dokumentasi surat pengaduan SPBI Komite Pusat Malang, tanggal: 20 April 2006, nomer surat: 531/221.3/IV/06.

Undang-Undang Nomer 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomer 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum