

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN  
PERLINDUNGAN HAK ATAS KEBEBASAN BERSERIKAT  
BAGI BURUH**

**(Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan  
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**NISITA HAPSARI**

NIM. 0510110125



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM**

**MALANG**

**2009**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN**  
**PERLINDUNGAN HAK ATAS KEBEBASAN BERSERIKAT**  
**BAGI BURUH**

**(Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)**

Disusun oleh :

**NISITA HAPSARI**

**NIM. 0510110125**

Disetujui pada tanggal : Agustus 2009

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. A. Racmad Budiono, SH.MH.  
NIP. 19591118 198601 1 002

Ummu Hilmy, SH.MS.  
NIP. 19490712 198403 2 001

Mengetahui  
Ketua Bagian Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini, SH.MH.  
NIP. 19611112 198601 2 001

## LEMBAR PENGESAHAN

### PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HAK ATAS KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI BURUH (Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)

Disusun oleh :  
**NISITA HAPSARI**  
NIM 0510110125

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal : September 2009

Pembimbing Utama,

Dr. A. Racmad Budiono, SH,MH  
NIP. 19591118 198601 1 002

Ketua Majelis Penguji,

Dr. Moh. Bakri, SH,MS  
NIP. 19500815 197903 1 002

Pembimbing Pendamping,

Ummu Hilmy, SH,MS  
NIP. 19490712 198403 2 001

Ketua Bagian  
Hukum Perdata,

Rachmi Sulistyarini, SH, MH  
NIP. 19611112 198601 2 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum,

Herman Suryokumoro, SH,MS  
NIP. 19560528 198503 1 002



## KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Terima kasih yang mendalam juga penulis haturkan kepada kedua orang tua penulis yang telah berjasa membentuk kepribadian penulis dan dengan senantiasa menghantarkan doa dalam setiap sujudnya, khususnya kepada Ibunda tercinta yang telah begitu kuat dan memberikan dukungan serta inspirasi yang tiada henti.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH, MS selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, SH, MH selaku Ketua Bagian Hukum Perdata
3. Bapak Abdul Racmad Budiono, SH, MH selaku Pembimbing I, atas bimbingan, ide-ide, dan kesabarannya.
4. Ibu Ummu Hilmy, SH, MS selaku Pembimbing II, atas bimbingan, saran, perhatian, motivasi dan kesabarannya.
5. Staf Pengajar, atas ilmu dan bimbingannya selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu di Pengajaran, yang memperlancar proses administrasi dari seminar sampai skripsi ini selesai.
7. Ibu Retno, selaku Kabid Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang yang telah memberikan kemudahan dalam proses birokrasi untuk penelitian.
8. Bapak Wahyu Santoso, SH, Msi selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang atas diskusi dan masukan guna menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Sugiharti, selaku Mediator dan Petugas Pencatat Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang yang telah memberikan informasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, serta motivasi bagi penulis untuk lebih mendalami hukum perburuhan..

10. Bapak Bambang Edi, dari SPBI yang banyak memberikan informasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini serta motivasi bagi penulis untuk lebih mendalami idealisme pergerakan buruh.
11. Mas Firman Rendi, dari SPBI yang banyak memberikan informasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Bapak Edi Sulistio, dari APINDO yang banyak memberikan informasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doa bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ayah, Bunda, dan Adik-adikku Evan dan Erlan.
14. Teman-teman FH-UB 2005, atas dukungan, kebersamaan dan semangat bagi penulis. Khususnya D'Firm, seluruh Kader HMI Hukum, dan Abang tercinta Ilham A. Nugroho.
15. Arek-arek Perburuhan, Devi, Vicky, Ocha, Mahdi, Nita, dll atas dukungan, semangat dan doanya.
16. Mikhael Yusak Wirawan, atas dukungan, semangat, kesabaran, serta saran dan ide-ide dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik 'non-emosional' akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, Agustus 2009

Penulis

## DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan .....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar.....	ix
Abstraksi .....	x

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	11

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Peranan.....	14
B. Kajian Umum Perlindungan Hukum.....	17
C. Kajian Umum Pekerja/Buruh	
1. Pengertian Pekerja/Buruh .....	19
2. Hak-hak Dasar Buruh .....	22
D. Kajian Umum Hak Atas Kebebasan Berserikat .....	24
E. Kajian Umum Dinas Tenaga Kerja .....	26

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	29
C. Jenis Data .....	30
D. Sumber Data .....	31



E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Populasi dan Sampel .....	32
G. Teknis Analisis Data .....	33
H. Definisi Operasional .....	33

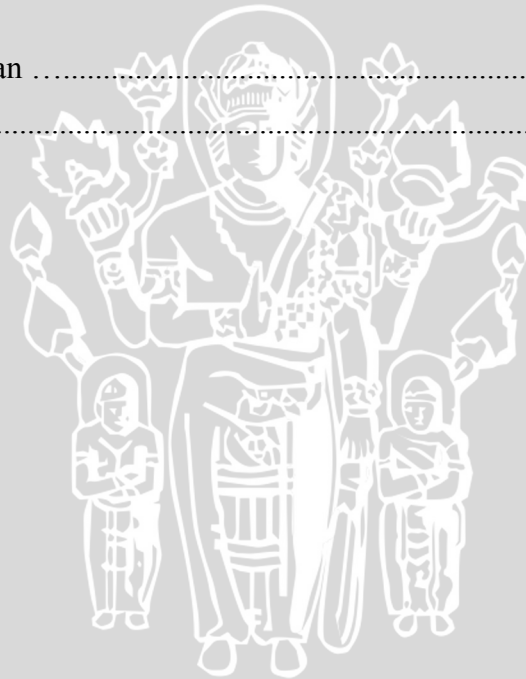
**BAB IV PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN  
PERLINDUNGAN HAK ATAS KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI  
BURUH**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Sejarah Departemen Tenaga Kerja Indonesia	
1.1. Awal Pemerintahan Republik Indonesia Tahun 1945 .....	34
1.2. Pada Pemerintahan Republik Indonesia Serikat .....	35
1.3. Pada Periode Demokrasi Terpimpin .....	35
1.4. Pada Periode Orde Baru (Masa Transisi 1966-1969) .....	35
1.5. Pada Masa Reformasi .....	36
2. Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang	
2.1. Dasar Hukum Pembentukan .....	36
2.2. Visi dan Misi .....	37
2.3. Tujuan dan Sasaran .....	37
2.4. Kebijakan .....	38
2.5. Susunan Organisasi .....	39
2.6. Uraian Tugas dan Fungsi Struktur Dinas .....	41
2.7. Lokasi Kantor .....	48
B. Gambaran Umum Responden .....	48
C. Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Buruh di Kota Malang	
1. Peranan Seharusnya atau Peranan Ideal Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang .....	57
2. Peranan Aktual Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang .....	60

3. Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh dan Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Menurut Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia .....	84
4. Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh dan Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Menurut Asosiasi Pengusaha Indonesia .....	95
D. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh Yang Dilakukan Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang .....	99

## BAB V PENUTUP

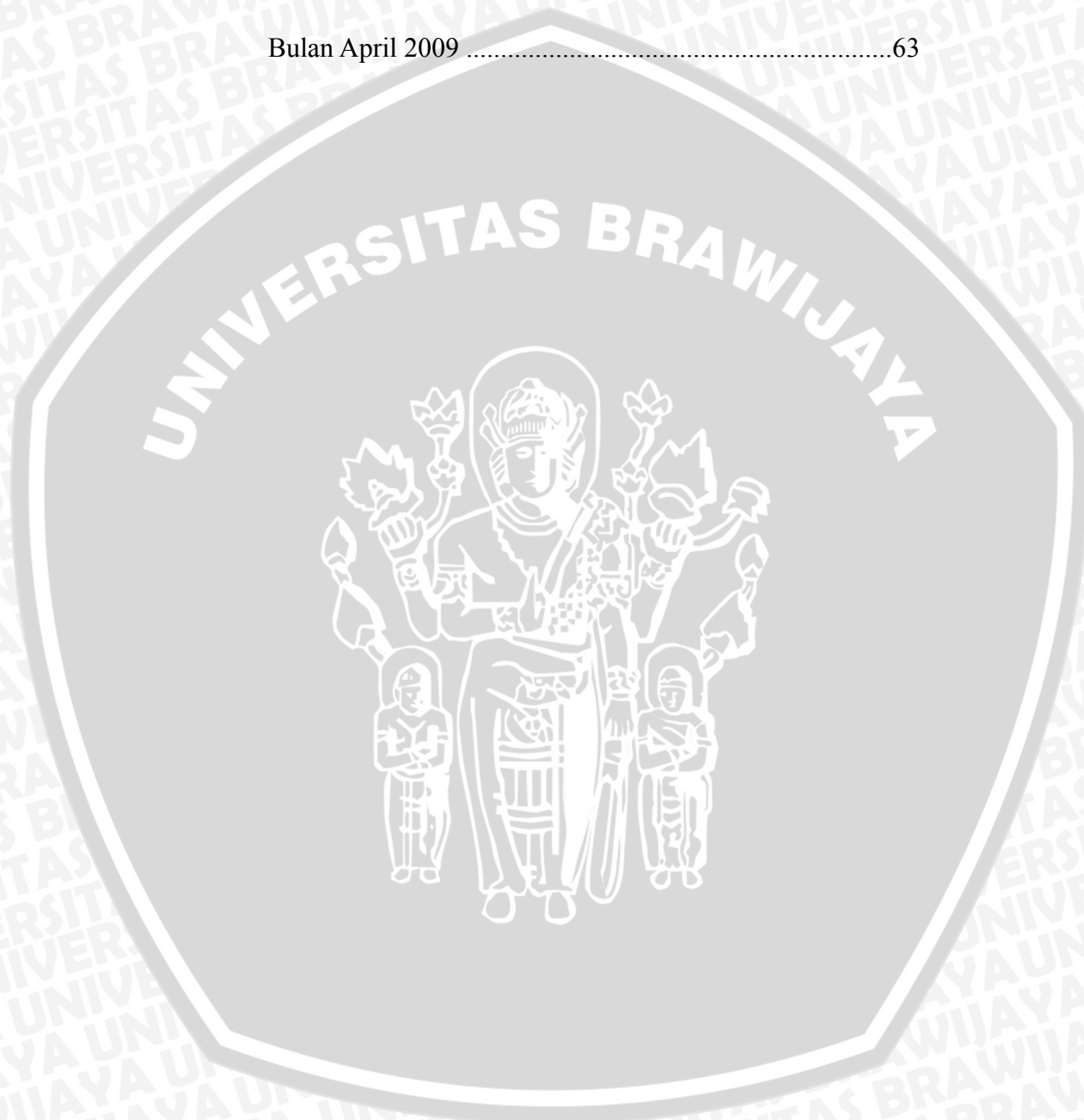
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran .....	106





**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Verifikasi jumlah serikat buruh di Kota Malang  
Bulan April 2009 .....63



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang .....40



## ABSTRAKSI

**NISITA HAPSARI**, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Agustus 2009, **Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh (Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)**, Dr. Abdul Racmad Budiono, SH, MH; Ummu Hilmy, SH, MS.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai peranan yang dilakukan dinas tenaga kerja sebagai pihak penegak hukum dalam melindungi pelaksanaan hak kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang. Hal ini dilatarbelakangi oleh perlindungan hak kebebasan berserikat merupakan hak dasar buruh yang termasuk dalam HAM. Oleh karena itu pelaksanaannya harus dilindungi pemerintah Namun dalam pelaksanaannya, terdapat hambatan-hambatan, baik dari dalam diri buruh, maupun dari pihak luar, yaitu pengusaha dan instansi ketenagakerjaan yang menyebabkan pelaksanaan kebebasan berserikat berjalan kurang efektif. Disinilah peranan dinas ketenagakerjaan dan sosial Kota Malang diperlukan untuk menjamin perlindungan pada buruh.

Permasalahan yang dikaji adalah : 1). Bagaimanakah peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang. 2). Apakah faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang berpedoman pada Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008 adalah membangun kesadaran buruh dan pengusaha tentang posisi mereka dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis. Selain itu juga sebagai petugas pencatat segala administrasi serikat buruh. Dalam pelaksanaan peranannya, hambatan yang dialami adalah kurangnya kesadaran buruh akan pentingnya serikat buruh, terbatasnya biaya operasional untuk melakukan pembinaan, adanya serikat buruh yang menyalahgunakan wewenangnya sebagai serikat buruh serta ketidakjelasan batasan peranan dinas tenaga kerja dalam pelaksanaan pasal 28 jo 43 undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat buruh.

Saran yang direkomendasikan oleh peneliti adalah: 1). Bagi dinas ketenagakerjaan hendaknya lebih bersikap netral dan tidak berpihak pada pihak tertentu. 2). Hendaknya buruh lebih membangun kesadaran melakukan perubahan pada kondisi kerja agar lebih baik. 3). Hendaknya pengusaha lebih *kooperatif* dalam menjalin hubungan kerja dengan buruh dan menempatkan posisi serikat buruh sebagai mitra kerja, bukan lawan kerja. 4). Hendaknya pemerintah membentuk aturan pelaksana mengenai batasan peranan dinas tenaga kerja dalam pelaksanaan pasal 28 jo 43 undang-undang serikat buruh nomor 21 tahun 2000.



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sejak dilahirkan manusia membawa sesuatu yang melekat pada dirinya berupa hak, hak tersebut tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun. Hak asasi manusia seharusnya diakui secara universal, karena hak asasi merupakan bagian dari kemanusiaan setiap sosok manusia dengan jenis kelamin, usia, budaya, ras atau agama dan kepercayaan apapun. Seluruh manusia di muka bumi ini memiliki hak yang melekat pada dirinya selama ia hidup, tidak bisa dirampas atau dicabut oleh manusia, karena hak asasi merupakan kodrat pemberian Tuhan. Pengakuan universal atas adanya hak asasi manusia memberikan jaminan baik secara moral atau hukum terhadap terpenuhinya hak tersebut. Manusia memiliki kebebasan untuk hidup yang terhindar dari perlakuan apapun yang membuat manusia itu tidak dapat hidup secara layak dan sesuai dengan hakekat dan kodratnya. Dari perkembangannya timbul wacana yang menghasilkan berbagai kategori hak seperti :

1. Hak kebebasan warga
2. Hak untuk berpolitik
3. Hak kebebasan berserikat
4. Hak ekonomi, sosial dan kultural
5. Hak perempuan
6. Hak anak
7. Hak kaum minoritas
8. Dsb

Hak Asasi Manusia (HAM) mempunyai riwayat lama yang panjang.

Pada awal perkembangannya hak asasi manusia merupakan hasil dari pergulatan pemikiran dan perubahan-perubahan yang ditimbulkan dalam

perkehidupan sosial politik. Indonesia sebagai negara yang sudah diakui secara universal, juga telah mengakui adanya hak asasi manusia, karena itu Pemerintah Indonesia telah memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak asasi. Hal itu diwujudkan dalam pembentukan Undang-undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 tahun 1999. Namun bukan berarti sebelum lahir Undang-undang HAM Indonesia tidak menjamin perlindungan HAM, karena konsep dasar mengenai hal-hal yang menjadi hak asasi manusia sejak dulu sudah tercantum dalam setiap pembuatan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Dari berbagai kategori hak yang muncul dalam perkembangan konsep hak asasi manusia, salah satunya adalah hak atas kebebasan berserikat. Hak tersebut juga termasuk dalam hak asasi, karena itu pemerintah memberikan jaminan perlindungan dengan mencantumkan aturannya dalam Undang-undang Dasar 1945 yaitu pada pasal 28. Jaminan perlindungan tersebut juga dipertegas dengan dicantumkannya hak kebebasan berserikat di dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu pada pasal 24.

Hak atas kebebasan berserikat bukan hanya berlaku pada bidang politik saja, akan tetapi pada segala bidang. Pada dunia perburuhan juga terdapat hak atas kebebasan berserikat. Secara konstitusional, eksistensi buruh sebagai salah satu bagian dari warga negara juga mempunyai hak untuk berserikat, berkumpul dalam suatu organisasi, mendirikan, menjadi anggota maupun pengurus dari suatu organisasi, termasuk organisasi buruh dalam

serikat pekerja/serikat buruh, dan bentuk, istilah serta jenis lainnya. Mereka juga berhak mengeluarkan pendapat baik lisan maupun tertulis, bahkan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Buruh memiliki kebebasan berserikat untuk memperjuangkan terpenuhinya hak-hak mereka. Pada era perdagangan bebas saat ini, Indonesia dipaksa untuk berinteraksi lebih banyak lagi dengan dunia internasional dalam segala bidang. Hubungan yang dilakukan Indonesia dengan negara lain tidak terlepas dari unsur-unsur sumber daya manusia dan ketenagakerjaan. Karena interaksi tersebut timbul permasalahan atau isu-isu internasional yang semakin kompleks yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan hak-hak pihak-pihak yang ada didalamnya. Hal tersebut yang mengakibatkan dunia internasional fokus memberikan jaminan perlindungan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul. Jaminan perlindungan itu diwujudkan dengan dibentuknya penghargaan terhadap hak asasi ketenagakerjaan yaitu Konvensi Dasar Internasional Labour Organization yaitu:

1. Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98 tentang kebebasan berserikat
2. Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111 tentang diskriminasi
3. Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105 tentang kerja paksa

Indonesia sudah meratifikasi konvensi tersebut, sehingga konsekuensi yuridisnya Indonesia menjadi terikat untuk melakukan isi peraturan internasional tersebut dan diimplementasikan menjadi bagian dari peraturan perundangan yang berlaku secara nasional. Salah satu implementasi dan wujud perlindungan yang dilakukan pemerintah adalah dengan dibentuknya



Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kebebasan berserikat dalam dunia ketenagakerjaan diwujudkan dengan kebebasan pihak-pihak didalamnya untuk membentuk perkumpulan. Buruh sebagai salah satu subjek dalam dunia perburuhan memiliki hak untuk membentuk perkumpulan atau organisasi yang biasa disebut dengan serikat buruh. Sama seperti manusia yang lain, di samping memenuhi kewajibannya buruh juga memiliki hak yang harus terpenuhi seperti upah, hak untuk beristirahat, hak untuk mendapatkan kesejahteraan, hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan diri dan penghormatan, dan hak-hak lain. Akan tetapi pada kenyataannya hak-hak tersebut masih belum bisa diperoleh oleh buruh dengan mudah. Banyak pengusaha yang memperlakukan buruhnya secara sewenang-wenang, terbukti dengan terjadinya peningkatan kasus pelanggaran hak buruh dari tahun ke tahun. Seperti yang terjadi di pertengahan tahun 2008 kemarin, sebanyak 446 orang buruh anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu PT. Megaria Mas Sentosa di PHK karena melakukan kegiatan berserikat di perusahaan. Karena itu adanya serikat buruh mempunyai fungsi untuk memperjuangkan hak buruh dalam memperoleh dan mempertahankan haknya dalam hubungan kerja. Serikat buruh diharapkan mempermudah komunikasi antara buruh dengan pengusaha dalam suatu perusahaan. Serikat buruh juga bertanggung jawab menjadi wakil yang bisa membawa aspirasi atau keinginan buruh secara kolektif dan diharapkan mempunyai kekuatan

tawar menawar yang kuat saat berhadapan dengan pengusaha demi mendapatkan kebaikan dan kesejahteraan buruh, baik yang menjadi anggotanya maupun yang bukan anggota beserta keluarga mereka. Yang didasari oleh pertimbangan dalam konsiderans Undang-undang Serikat Buruh yaitu :

“Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan syarat untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.”

Karena itu pengusaha sebagai pihak yang berhubungan dengan buruh bertanggung jawab untuk memenuhi kesejahteraan buruh selain pemerintah. Tetapi bukan berarti pengusaha tidak memiliki hak, karena di samping hak buruh juga memiliki kewajiban. Jadi pengusaha dan buruh sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang harus terpenuhi. Sama seperti buruh, pengusaha juga memiliki hak untuk membentuk serikat atau organisasi. Dengan adanya interaksi antara serikat buruh dan organisasi pengusaha, dikhawatirkan akan terjadi bentrok kepentingan antara masing-masing pihak dalam mempertahankan haknya. Hal tersebut yang melatarbelakangi pemerintah membentuk Undang-undang Serikat Buruh yang mengatur tentang hubungan antara serikat buruh dengan serikat pengusaha yang meliputi fungsi, hak dan kewajiban didalamnya.

Dalam peraturan tersebut, sekilas terlihat bahwa pemerintah memberikan perlindungan penuh terhadap serikat buruh. Setiap perusahaan yang memiliki buruh minimal sepuluh orang bebas membentuk serikat, bahkan dalam satu perusahaan bisa terdapat lebih dari satu serikat buruh jika



perusahaan tersebut memiliki ratusan atau ribuan buruh karena undang-undang mengatur serikat buruh dapat dibentuk hanya dengan sepuluh orang anggota. Akan tetapi kebebasan buruh untuk berserikat sekilas terlihat masih dibatasi dengan aturan pada pasal 18, yang mengatakan bahwa pembentukan serikat buruh harus didaftarkan atau tercatat pada instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan (DISNAKER), karena undang-undang mengatur serikat buruh yang tidak tercatat tidak memiliki hak sebagai serikat buruh. Setelah tercatat, serikat buruh juga wajib melaporkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) mereka kepada Dinas Tenaga Kerja. Dari aturan tersebut terlihat bahwa pemerintah masih ikut andil dalam segala hal yang terjadi pada sebuah serikat buruh.

Dengan adanya aturan dalam pasal 5 Undang-undang Serikat Buruh yang mengatakan bahwa setiap buruh dalam suatu perusahaan berhak membentuk serikat buruh dengan anggota minimal sepuluh orang, berarti pengusaha dilarang menghalang-halangi buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh. Yang dipertegas dalam pasal 28, juga sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar yaitu pasal 43 UU Serikat Buruh. Seharusnya buruh memiliki kebebasan penuh dalam berserikat, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak terjadi pelanggaran terhadap pasal tersebut. Hal itu terlihat diantaranya dari jumlah serikat buruh di perusahaan yang minim yaitu 5,8 persen dari total 189.000 perusahaan di Indonesia. Demikian adalah hasil kajian dari Lembaga Penelitian dan Pendidikan Ketenagakerjaan Indonesia (LPPKI) dan ILO



Actrav Norwegia mengenai kebebasan berserikat, outsourcing, dan ketenagakerjaan muda yang dipaparkan di Jakarta 15/04 tahun 2008 kemarin. Terlihat bahwa pada kenyataannya banyak terdapat perusahaan yang menghalang-halangi terbentuknya serikat buruh, pengusaha merasa terancam dengan terbentuknya serikat buruh, karena mereka berpikir adanya serikat buruh di perusahaan mereka akan menghambat proses kerja di perusahaan. Dari Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dan Lembaga Bantuan Hukum tercatat banyak kasus mengenai intimidasi pengusaha terhadap buruh yang berserikat. Intimidasi terjadi dalam bentuk pemotongan upah, pemindahan lokasi kerja, penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Menurut koordinator kampanye KSBSI, Andy Sinaga, hasil survey terhadap 144 pekerja dari 110 perusahaan di kawasan industri Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Timur pada Juni 2007 menunjukkan bahwa sejumlah perusahaan menentang keberadaan serikat buruh dengan melakukan intimidasi terhadap buruh dan membentuk serikat buruh tandingan. Komite Kebebasan Berserikat Organisasi Buruh Internasional (ILO) Geneva mencatat jumlah kasus pelanggaran kebebasan berserikat di Indonesia yang telah dilaporkan ke ILO hingga tahun 2007 mencapai enam kasus. Dengan adanya kasus-kasus seperti ini, diperlukan peran aktif dari pemerintah yang diwakili oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk menjamin perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh.

Di Kota Malang, pejabat disnaker menjamin perlindungan terhadap serikat buruh dengan cara melakukan pembinaan dan pencatatan terhadap

perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Malang. Akan tetapi dalam pelaksanaannya rupanya terdapat hambatan dan kendala sehingga pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh yang aturannya terdapat pada pasal 28 jo 43 Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 berjalan kurang maksimal. Dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Kota Malang tercatat terdapat 837 perusahaan di Kota Malang yang terdaftar. Akan tetapi pada kenyataannya tercatat hanya 115 perusahaan yang mempunyai serikat buruh. Dengan kenyataan tersebut, patut diteliti, faktor apa yang melatarbelakangi minimnya jumlah serikat buruh yang ada pada perusahaan di Kota Malang. Apakah faktor itu berasal dari pihak buruh yang masih kurang kesadaran untuk memperjuangkan haknya dengan cara berserikat atau dari pihak pengusaha yang melarang pembentukan sebuah serikat buruh. Dan bagaimana peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam menanggapi hal tersebut. Hal tersebut yang melatarbelakangi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, peneliti ingin mengetahui bagaimana peranan pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang terhadap kondisi pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat buruh yang terjadi di Kota Malang, serta faktor pendukung dan penghambatnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang diatas, peneliti mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh di

Kota Malang?

2. Apakah faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terhadap pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang.
2. Untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah pengetahuan tentang pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh yang diatur dalam pasal 28 jo 43 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh.
  - b. Menambah pengetahuan tentang faktor pendukung dan penghambat perlindungan hak atas kebebasan berserikat.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Buruh, penelitian ini dapat memberikan wacana baru bagi buruh tentang hak-hak dasar mereka dalam berserikat. Diharapkan agar



nantinya para buruh mampu memperjuangkan dan mempertahankan hak mereka.

- b. Bagi pengusaha, untuk memberikan pemahaman bagi pengusaha mengenai hak berserikat buruh agar pengusaha dapat menjalankan kewajibannya dalam memenuhi hak berserikat bagi buruh. Guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
- c. Bagi institusi pemerintah (Dinas Tenaga Kerja), dapat membantu pihak pemerintah (Dinas Tenaga Kerja) untuk lebih bertindak tegas dalam perlindungan hak berserikat bagi buruh agar tercapai hubungan yang harmonis antara pengusaha dan buruh.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab 1 menguraikan tentang latar belakang yang mendasari dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang menjadi persoalan yang jawabannya ingin diketahui peneliti, tujuan penelitian yang merupakan maksud dari diadakannya penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab II menguraikan tentang kajian kepustakaan yang terdiri atas, sub bab pertama adalah kajian umum tentang peranan, didalamnya menjelaskan pengertian peranan. Sub bab kedua adalah kajian umum tentang perlindungan hukum, didalamnya menjelaskan

tentang pengertian serta teori perlindungan hukum dari beberapa ahli. Sub bab ketiga adalah kajian umum tentang pekerja/buruh, didalamnya menjelaskan tentang pengertian pekerja/buruh dari beberapa sumber buku dan peraturan perundang-undangan diantaranya UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta hak-hak dasar buruh. Sub bab keempat adalah kajian umum tentang Hak Berserikat, didalamnya menjelaskan tentang pengertian hak berserikat dalam peraturan perundang-undangan diantaranya UUD 1945, UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, dan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Sub bab kelima adalah kajian umum tentang DINAS TENAGA KERJA, didalamnya menjelaskan tentang pengertian, fungsi dan kewajiban Dinas Tenaga Kerja.

### **BAB III            METODELOGI PENELITIAN**

Bab III terdiri dari delapan sub bab. Sub bab pertama membahas pendekatan penelitian. Sub bab kedua menguraikan lokasi penelitian disertai alasan pemilihan lokasi. Sub bab ketiga menerangkan jenis data, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Sub bab keempat menjelaskan sumber data dari data primer dan data sekunder. Sub bab kelima tentang teknik pengumpulan data primer dan data sekunder. Sub bab keenam mengenai populasi dan sampel disertai teknik pengambilan sampel.

Sub bab ketujuh menjelaskan teknik analisa data dari data primer dan data sekunder. Sub bab terakhir adalah definisi operasional.

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

Bab IV ini terdiri atas, sub bab pertama, menguraikan tentang gambaran umum dari lokasi penelitian, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang. Sub bab kedua menguraikan tentang gambaran umum responden. Sub bab ketiga menguraikan tentang peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang. Sub bab keempat menguraikan tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab V ini berisi kesimpulan-kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya sekaligus saran yang berisi beberapa masukan yang diharapkan menjadi pertimbangan bagi pihak terkait, khususnya pihak pengusaha sebagai sasaran utama dari peraturan pada pasal ini.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Umum Peranan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata peranan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Menurut Soerjono Soekanto, peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia dapat dikatakan telah menjalankan suatu peranan. Sebagai pola perilaku, Soerjono Soekanto berpendapat bahwa peranan mempunyai beberapa unsur, yaitu :

1. Peranan ideal, sebagaimana diharapkan/dirumuskan oleh masyarakat. Peranan ideal ini merumuskan hak-hak dan kewajiban warga masyarakat.
2. Peranan yang dipersiapkan, merupakan suatu hal yang oleh individu harus dilakukan pada situasi-situasi tertentu.
3. Peranan yang sesungguhnya dilaksanakan dalam kenyataan, peranan ini senantiasa dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, harapan-harapan, persepsi dan juga oleh kepribadian yang bersangkutan.

Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pentingnya peranan adalah karena ia mengatur perilaku seseorang. Peranan menyebabkan

seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan akan dapat menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.

Peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang dalam masyarakat (yaitu social-position) merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Peranan lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan.

Hendropuspito dalam bukunya memberikan jenis-jenis peranan, sebagai berikut :

1. Peranan yang diharapkan (Expected Roles) dan peranan yang disesuaikan (Actual Roles). Peranan yang diharapkan adalah sama maksudnya dengan peranan ideal menurut Soerjono Soekamto, sedangkan peranan yang disesuaikan adalah peranan ideal yang diterapkan pada situasi tertentu yang dipengaruhi oleh hal-hal di luar orang tersebut.
2. Peranan bawaan (Ascribed Roles) dan peranan pilihan (Achieved Roles). Kedua peranan ini merupakan manifestasi dari pengertian dua jenis status yaitu ascribed status dan achieved status.
3. Peranan kunci (Key Roles) dan peranan tambahan (Supplementary Roles). Di dalam diri seseorang selalu terdapat beberapa status, contoh sebagai berikut : A selain sebagai seorang Ketua RT di daerah tempat

tinggalnya, A juga sebagai seorang dosen. Di sini status seorang dosen adalah peranan kunci sedangkan Ketua RT adalah peranan tambahan.

4. Peranan golongan dan peranan bagian. Peranan golongan adalah peranan yang dilakukan oleh golongan atau sekelompok masyarakat, sedangkan peranan bagian adalah peranan tertentu yang dilakukan oleh seseorang yang menunjang terlaksananya peranan golongan tersebut.
5. Peranan tinggi, peranan menengah dan peranan rendah.

Peranan pemerintah yang diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap hak berserikat bagi para buruh yang diatur pada Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh dan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Daerah Sebagai Unsur Pelaksana Pemerintah Kota Malang serta Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang adalah menjamin hak pekerja/buruh untuk berorganisasi dan hak serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakan kegiatannya dengan cara melakukan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Juga sebagai petugas yang berwenang dalam pencatatan terbentuknya sebuah serikat buruh.

## **B. Kajian Umum Perlindungan Hukum**

Kamus Umum Bahasa Indonesia mengartikan kata perlindungan yaitu perbuatan (hal dsb) melindungi, pertolongan (penjagaan dsb).

Secara umum dapat dijelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan



perlindungan yang diberikan terkait dengan adanya keseimbangan hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Philipus M. Hadjon memberikan pengertian perlindungan hukum adalah pengakuan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dalam Negara Hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan.

Dalam buku yang lain Satjipto Raharjo mengatakan bahwa dimana hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur (tertentu dan dalamnya) untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

Perlindungan hukum adalah segala upaya hukum yang wajib diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik pikiran maupun mental dari ancaman, gangguan, terror atau kekuasaan dari pihak manapun.

Adanya perlindungan hukum merupakan bentuk konsekuensi dari suatu negara hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa.

## 2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul.

Perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan hukum yang diberikan kepada subjek-subjek yang termasuk dalam hubungan hukum. Dalam hal ini adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan hak atas kebebasan berserikat yang diberikan kepadanya sesuai dengan pasal 28 jo 43 UU Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Buruh. Perlindungan tersebut dapat bersifat preventif atau represif.

## C. Kajian Umum Pekerja/Buruh

### a. Pengertian Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh adalah salah satu subjek dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan. Istilah pekerja/buruh sudah berkali-kali mengalami perubahan sejak jaman penjajahan Belanda hingga pada UU Ketenagakerjaan yang paling baru di Indonesia yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebenarnya baik pekerja ataupun buruh memiliki arti yang sama, akan tetapi pada jaman penjajahan Belanda terdapat perbedaan antara arti buruh/pekerja. Pada jaman tersebut yang dimaksud dengan buruh adalah orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerja kasar seperti kuli atau

tukang. Sedangkan yang bekerja di dalam kantor baik instansi pemerintah maupun kantor swasta, disebut sebagai “karyawan/pegawai/pekerja”. Perbedaan arti ini otomatis juga membawa konsekuensi terhadap perbedaan status dan perlakuan terhadap mereka, bahkan hak-hak yang mereka miliki pun berbeda. Hal ini menyebabkan sebagian besar orang hingga kini terdoktrin dan akhirnya memiliki pandangan bahwa arti dan status antara pekerja dan buruh adalah tidak sama. Tetapi sebenarnya sejak setelah kemerdekaan Indonesia tidak dikenal lagi perbedaan antara buruh kasar dan buruh halus. Semua orang yang bekerja di sektor swasta baik bekerja pada orang maupun badan hukum disebut sebagai buruh. Hal ini dipertegas dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yakni :

“Buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.” (pasal 1 ayat 1a).

Jika dilihat menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, buruh merupakan faktor yang paling penting di dalam suatu aktivitas produksi dibandingkan dengan sarana produksi lainnya seperti bahan mentah, tanah dan air karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber ini untuk menghasilkan barang dan jasa.

Sedangkan istilah pekerja/buruh menurut undang-undang nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Buruh dan undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ternyata memiliki pengertian yang sama, yaitu :

“Setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam



bentuk lain.”

Pengertian pekerja/buruh di tiap peraturan perundang-undangan bidang perburuhan memang kadang berbeda, hal itu karena istilah tersebut disesuaikan dengan keperluan peraturan yang bersangkutan. Sebagai contoh, pada UU Kecelakaan, istilah pekerja/buruh mengalami perluasan dan penyempitan arti. Walaupun perumusan pada tiap peraturan agak berlainan, namun pada dasarnya memuat unsur yang sama yaitu pekerja/buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan hukum dengan menerima upah.

Lalu siapa sebenarnya pekerja/buruh?

Buruh adalah salah satu kelompok masyarakat yang seharusnya dipandang penting dan strategis, karena pekerja/buruh merupakan penggerak berjalannya roda pembangunan perekonomian bangsa. Namun ironisnya, pekerja/buruh itu belum sadar akan pentingnya peran mereka. Hak-hak dasar yang mereka miliki sebagai pihak strategis dalam perekonomian bangsa justru masih terabaikan dan belum sepenuhnya terpenuhi. Posisi penting pekerja/buruh itu justru berubah menjadi posisi yang lemah. Pekerja/buruh semakin tidak memiliki daya tawar, karena mayoritas pekerja/buruh hanya memiliki tenaga yang dapat diandalkan. Sedangkan dalam hal keahlian/skill dikuasai oleh para pihak berpendidikan tinggi, dan saat ini sudah mulai banyak perusahaan yang menggantikan tenaga buruh dengan tenaga mesin. Akibatnya sebagai pihak “kelas dua”, buruh hanya bisa pasrah dan tidak dapat menuntut banyak atas haknya. Posisi lemah ini yang kemudian dicoba untuk

diperbaiki oleh pemerintah. Melalui UU Serikat Pekerja Nomor 21 Tahun 2000, pemerintah memberikan perlindungan sebesar-besarnya terhadap hak-hak dasar buruh, yang salah satunya adalah kebebasan berserikat. Pekerja/buruh diberikan hak berserikat untuk bersama-sama memperjuangkan hak-hak mereka. Namun dengan dibentuknya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang konon katanya ingin merubah posisi lemah buruh menjadi posisi yang kuat, justru mematahkan kekuatan buruh dengan peraturan-peraturan baru yang diatur dalam UU tersebut.

Istilah pekerja/buruh yang disandingkan dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam penulisan ini untuk seterusnya disebut dengan istilah buruh.

#### **b. Hak-Hak Dasar Buruh**

Menurut Kamus Hukum, hak adalah kekuasaan/wewenang yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan atau berbuat sesuatu.

Secara sederhana Hak Asasi Manusia dipahami sebagai hak dasar yang dimiliki oleh manusia. Keberadaan Hak Asasi Manusia tidak tergantung dan bukan berasal dari manusia, melainkan dari zat yang lebih tinggi lagi dari manusia. Oleh karena itu hak asasi tidak bisa direndahkan dan dicabut oleh hukum positif manapun. Bahkan dengan prinsip yang demikian itu hak asasi wajib diadopsi dalam hukum positif.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, Hak Asasi adalah hak paling dasar atau paling pokok pada tiap orang untuk bebas hidup dan hak untuk mendapat perlindungan. Hak asasi dimiliki oleh setiap manusia, hak



tersebut melekat pada manusia sejak manusia itu lahir sampai ia mati. Hak-hak dasar buruh termasuk dalam hak asasi manusia. Menurut Deklarasi Philadelphia yang merupakan hasil dari Konferensi ILO Tahun 1944, prinsip-prinsip dari hak dasar buruh adalah :

1. Tenaga kerja bukanlah barang dagangan,
2. kebebasan mengeluarkan pendapat dan berserikat adalah penting untuk mencapai dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai,
3. dimana ada kemiskinan, disitu kesejahteraan terancam,
4. semua manusia tanpa memandang ras, asal-usul, jenis kelamin berhak mengupayakan kesejahteraan jasmani dan rohani dalam kondisi-kondisi yang menghargai kebebasan, harkat dan derajat manusia, dan kondisi-kondisi yang memberikan jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama.

Menurut Kode Etik Dasar Praktek Perburuhan, hak yang harus diperoleh buruh adalah :

1. Kebebasan memilih pekerjaan,
2. penghormatan terhadap hak kebebasan berserikat dan hak perundingan bersama,
3. kondisi kerja yang aman dan sehat,
4. tidak boleh memperkerjakan buruh anak,
5. upah yang layak dibayar,
6. jam kerja tidak berlebihan,
7. tidak boleh ada praktek diskriminasi,
8. penyediaan pekerjaan tetap,
9. tidak boleh ada perlakuan kasar dan tidak manusiawi.

Karena hak dasar yang dimiliki buruh termasuk dalam Hak Asasi Manusia, maka sudah sepatutnya buruh dapat terpenuhi hak-hak dasarnya.

Karena seperti apa yang dikatakan Frank Tannenbourn :

*worker dignity is not just about wage and performance, worker dignity is about rights – worker rights/human rights.*

Pengusaha atau majikan sebagai pihak yang memperkerjakan buruh bertanggung jawab atas terpenuhinya hak-hak buruh mereka. Oleh karena itu,



hak-hak dasar buruh harus diketahui dan dipahami baik oleh buruh ataupun majikan.

#### **D. Kajian Umum Hak Atas Kebebasan Berserikat**

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, berserikat mempunyai pengertian bersatu dan bekerja sama, mendirikan perkumpulan, bersepakat, bersatu dalam suatu perusahaan.

Dalam Undang-undang Dasar 1945 juga diatur perlindungan atas hak berserikat, yaitu pada pasal 28 :

“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.”

Hak atas kebebasan berserikat merupakan hak dasar yang menjadi bagian dari hak asasi manusia, oleh karena itu sangat penting untuk dipenuhi. Karena termasuk dalam hak asasi manusia, maka hak atas kebebasan berserikat juga sudah dipertegas jaminan perlindungannya di dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu pada pasal 24 ayat 1 yang menyatakan :

”Setiap orang berhak untuk berkumpul, berapat, dan berserikat untuk maksud-maksud damai.”

Dalam dunia perburuhan, hak atas kebebasan berserikat diakui keberadaannya secara universal. Inisiatif perdagangan etis atau Ethical Trading Initiative (ETI) telah mengembangkan suatu kode dasar yang mencerminkan standar-standar internasional paling relevan berkaitan dengan praktek perburuhan. Kode-kode dasar yang lebih dikenal dengan sebutan

Kode Etik Dasar Praktek Perburuhan memasukan poin mengenai hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama kedalamnya. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk penghormatan terhadap hak kebebasan berserikat yang diakui sebagai bagian dari hak asasi.

International Labour Organisation (ILO) membentuk sebuah konvensi sebagai bentuk pengakuan atas prinsip kebebasan berserikat yaitu Konvensi Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berkumpul dan Berserikat serta perlindungan atas hak untuk berorganisasi yang juga telah diratifikasi oleh Indonesi dengan Keputusan Presiden nomor 83 tahun 1998. Konvensi ini dilatarbelakangi oleh beberapa pertimbangan yakni bahwa prinsip kebebasan berserikat merupakan alat untuk meningkatkan kondisi pekerja dan menciptakan ketenangan, bahwa kebebasan untuk mengemukakan pendapat dan berserikat merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kemajuan.

Indonesia melakukan penghormatan dengan meratifikasi konvensi tersebut dengan kemudian membentuk suatu peraturan perundang-undangan baru yang khusus memberikan perlindungan terhadap hak atas kebebasan berserikat bagi buruh yang diwujudkan dengan adanya serikat buruh. Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh. Dalam undang-undang ini, jaminan perlindungan hak kebebasan berserikat diatur secara tegas pada pasal 28 yaitu:

"Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara,



- a. menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi,
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh,
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun,
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

Dan sanksi pidananya pada pasal 43 yang menyatakan bahwa :

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 28 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal tersebut ditujukan kepada pengusaha sebagai pihak yang memiliki hubungan timbal balik dengan buruh dalam suatu perusahaan. Diaturnya pasal tersebut adalah karena pada kenyataannya ditemukan kasus mengenai pelanggaran terhadap hak atas kebebasan berserikat bagi buruh.

#### **E. Kajian Umum Dinas Tenaga Kerja**

Menurut undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, pelayanan bidang ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah. Otonomi daerah tersebut diwujudkan dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Daerah Sebagai Unsur Pelaksana Pemerintah Kota Malang, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang diberi tugas pokok yaitu melaksanakan kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan kepala daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang mempunyai fungsi, yaitu :



- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang ketenagakerjaan;
- c. Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan ketenagakerjaan dan norma kerja;
- d. Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan hubungan industrial yang meliputi pembentukan lembaga kerja sama, fasilitas perselisihan dan persyaratan kerja;
- e. Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan penempatan dan pelatihan kerja yang meliputi perluasan, peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pemberdayaan balai latihan kerja;
- f. Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan serta jaminan sosial pekerja;
- g. Penetapan dan pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR);
- h. Pemberian pertimbangan teknis perijinan tenaga asing bagi keperluan imigrasi;
- i. Pelaksanaan kerja sama dengan instansi terkait dalam hal pengiriman tenaga kerja ke luar negeri;
- j. Pelaksana sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
- k. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di bidang ketenagakerjaan;
- l. Pemberdayaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD);
- m. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, dan perpustakaan serta kearsipan;
- n. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- o. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk dapat mewujudkan otonomi daerah bidang ketenagakerjaan yang benar-benar sehat atau untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktek penyelenggaraan otonomi daerah, maka Pemerintah Kota Malang membentuk Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008 tentang uraian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang yang didalamnya mengatur tentang tugas dan fungsi dari Disnakersos Kota Malang. Menurut Peraturan Walikota tersebut, Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan

rumah tangga daerah di bidang ketenagakerjaan dan sosial yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan ketenagakerjaan serta pengendaliannya sesuai dengan kebijaksanaan walikota.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empirik dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan secara yuridis sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah suatu pendekatan yang mengkaji pandangan dan perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) dan masyarakat serta efektivitas berlakunya hukum positif di masyarakat. Metode ini digunakan untuk memperoleh data lapangan untuk mengetahui dan mengkaji peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang.

##### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang berlokasi di Jalan RP. Suroso nomor 18 Malang. Peneliti memilih lokasi ini sebab berdasarkan data yang didapat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tercatat bahwa perusahaan yang memiliki serikat buruh hanya 20% saja dari jumlah seluruh perusahaan di Kota Malang. Dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang adalah lembaga yang berkewajiban terhadap segala masalah yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan di Kota Malang khususnya perlindungan hak atas kebebasan berserikat buruh yang diatur dalam pasal 28 jo pasal 43 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh.



### C. Jenis Data

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Yaitu data yang akan diperoleh dari staf bidang hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, perwakilan pengurus dan anggota Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia Pusat, dan perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia cabang Malang. Data tersebut meliputi profil masing-masing responden yang berisi identitas lengkap, peranan yang meliputi pengalaman responden dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh, dan faktor pendukung dan penghambat yang dialami responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi pustaka atas berbagai penelitian sebelumnya, yang dapat berbentuk laporan penelitian, skripsi, penelusuran situs internet, peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan serta semua komponen tersebut tentunya merupakan kepustakaan yang relevan dengan judul dalam penelitian ini serta dokumen-dokumen mengenai peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh yang meliputi dokumen tentang laporan pencatatan pembentukan serikat buruh, form-form pendaftaran, dan dokumen lain yang bersangkutan.

#### **D. Sumber Data**

1. Data Primer, pada sumber data ini adalah yang diperoleh dari staf Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang bagian hubungan industrial, pengurus dan anggota SPBI dan pengurus Serikat Pengusaha (APINDO).
2. Data Sekunder, meliputi data tertulis yang didapat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, data kepustakaan dari literatur, penelusuran situs internet dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan, yaitu UUD 1945, UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Daerah Sebagai Unsur Pelaksana Pemerintah Kota Malang, Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Cara Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Data Primer**

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara atau interview, yaitu kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan. Tujuannya agar dapat memberikan informasi secara langsung sehubungan dengan masalah yang dibahas.

##### **2. Data Sekunder**

Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas. Studi kepustakaan tersebut meliputi peraturan perundang-undangan, literatur, dan penelusuran situs internet. Selain itu juga studi dokumen yaitu mengkaji data tertulis yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

## **F. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi yang akan diambil dari pegawai bidang hubungan industrial di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, SPBI dan APINDO.

### **2. Sampel**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan penelitian. Dalam *purposive sampling*, besarnya ukuran sampel tidak dipersoalkan. Sample yang diambil hanya yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain, sampel yang dihubungi adalah sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Sampel dalam penelitian ini sesuai dengan metode *purposive sampling* adalah staf bidang hubungan industrial di Disnaker Kota Malang dengan jumlah responden sebanyak satu orang. Selain itu responden juga diambil dari wakil pengurus SPBI cabang Malang dengan jumlah responden sebanyak satu orang, buruh yang termasuk dalam anggota SPBI sebanyak



satu orang, dan wakil pengurus APINDO sebanyak satu orang.

### **G. Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analitis deskriptif kualitatif, metode ini dilakukan dengan cara menyesuaikan data primer dan sekunder hasil penelitian kemudian mendeskripsikannya serta memberi penafsiran untuk membuat gambaran yang melukiskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada.

### **H. Definisi Operasional**

1. Dinas Tenaga Kerja yang dimaksud adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang bagian Hubungan Industrial.
2. Peranan yang dimaksud adalah perbuatan seharusnya atau ideal dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang menurut peraturan perundang-undangan dan peranan aktual dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam pelaksanaan hal tersebut.

## BAB IV

# PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HAK ATAS KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI BURUH

### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 1. Sejarah Departemen Tenaga Kerja Indonesia

##### 1.1. Awal Pemerintahan Republik Indonesia Tahun 1945

Setelah Indonesia berhasil merebut kemerdekaan dari tangan Belanda pada tanggal 17 Agustus 1945, Indonesia mulai membangun pemerintahannya. Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945. Pada saat itu kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum dibentuk. Sehingga masalah perburuhan menjadi tugas dan fungsi dari kementerian sosial. Dua tahun kemudian pada tanggal 3 Juli 1947 dibentuk kementerian perburuhan dengan tugas pokoknya yang ditetapkan melalui Undang-undang Nomor 3 Tahun 1947 tertanggal 25 Juli 1947. Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 tahun 1948 ditetapkan tugas pokok kementerian perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi kementerian perburuhan dan sosial.

##### 1.2. Pada Pemerintahan Republik Indonesia Serikat

Berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 organisasi kementerian perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial, dan struktur organisasinya disempurnakan hingga tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1

Tahun 1951. Setelah itu struktur organisasinya disempurnakan kembali melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 77 jo Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 79 Tahun 1954. Berdasarkan peraturan tersebut tidak ada lagi perubahan hingga tahun 1964, kecuali untuk daerah. Dengan struktur organisasi yang terdiri dari Direktorat Hubungan dan Pengawasan Perburuhan dan Direktorat Tenaga Kerja.

### **1.3. Pada Periode Demokrasi Terpimpin**

Pada masa ini muncul organisasi buruh atau gabungan organisasi buruh yang berafiliasi dengan partai politik. Hal tersebut menimbulkan banyak pertentangan. Kegiatan kementerian perburuhan dipusatkan pada penyelesaian perselisihan perburuhan dan masalah pengangguran pun terabaikan. Sehingga melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 12 Tahun 1959 dibentuk kantor Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Pusat (P4P) dan tingkat Daerah (P4D).

### **1.4. Pada Periode Orde Baru (masa transisi 1966-1969)**

Pada periode ini kementerian perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Berdasarkan keputusan tersebut jabatan pembantu menteri di lingkungan Depnaker dihapuskan dan sebagai penggantinya dibentuk satu jabatan sekretaris jenderal. Masa transisi berakhir tahun 1969 dan merupakan awal pelaksanaan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I). Pada Kabinet Pembanguna II, Departemen Tenaga Kerja diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi,



dengan susunan organisasi dan tata cara yang diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor Kep 1000 Men 1975 yang mengacu pada Keppres Nomor 44 Tahun 1974. Pada Kabinet Pembangunan III unsur koperasi dipisahkan dari Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi, sehingga menjadi Depnakertrans. Pada Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisahkan dari Depnaker. Ditetapkan dengan Kepmennaker Nomor 199 Tahun 1984.

### **1.5. Pada Masa Reformasi**

Pada masa ini Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi bergabung kembali pada 22 Februari 2001. Penataan Depnakertrans terus mengalami penataan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Struktur Organisasi dan Tata Kerja.

## **2. Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang**

### **2.1. Dasar Hukum Pembentukan**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Daerah Sebagai Unsur Pelaksana Pemerintah Daerah Pemerintah Kota Malang serta Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang. Dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2.2. Visi dan Misi

Visi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang adalah terciptanya perluasan lapangan kerja, perlindungan, hubungan industrial, kesejahteraan sosial. Sedangkan misi dari dinas ini adalah :

- a. Meningkatkan pelatihan dan keterampilan tenaga kerja yang handal dalam menghadapi pasar kerja
- b. Menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha bagi setiap angkatan kerja
- c. Mewujudkan hubungan industrial dan ketenagakerjaan dalam bekerja
- d. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan serta penyuluhan bidang ketenagakerjaan dan sosial
- e. Mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif
- f. Menetapkan system informasi bidang ketenagakerjaan dan sosial
- g. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang ketenagakerjaan dan sosial

## 2.3. Tujuan dan Sasaran

Dalam kurun waktu 5 tahun (2009-2013) tujuan yang ingin diwujudkan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang ditetapkan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pelayanan administrasi, sarana dan prasarana bidang ketenagakerjaan dan sosial
- b. Menciptakan kualitas SDM dan kinerja bidang ketenagakerjaan dan sosial
- c. Mewujudkan laporan keuangan, capaian kerja yang tertib dan lancar
- d. Menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas
- e. Menciptakan kemandirian masyarakat dan mengurangi jumlah pengangguran
- f. Meningkatkan kesejahteraan dan ketenagakerjaan
- g. Meningkatkan kualitas kelembagaan sosial bagi anak jalanan, anak cacat dan Wanita Tuna Susila

Selanjutnya sasaran yang dituju Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial dalam kurun waktu 5 tahun adalah :

- a. Terciptanya kelancaran pelayanan administrasi, keamanan dan kebersihan kantor
- b. Terwujudnya kualitas Sumber Daya Manusia dan terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur
- c. Terwujudnya pelaporan capaian kerja dan keuangan yang tertib
- d. Tersedianya tenaga kerja dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasaran kerja



- e. Terbentuk dan berkembangnya wirausaha
- f. Terwujudnya perlindungan lembaga dan jaminan sosial bagi tenaga kerja
- g. Terlaksananya penanganan masalah sosial bagi orang terlantar dan sakit HIV/AIDS
- h. Terlaksananya bimbingan dan terwujudnya kemandirian anak cacat
- i. Terbentuknya anak jalanan yang mandiri dan berketerampilan
- j. Terbentuknya tertib anak jalanan, rasia gepeng, dan WTS pada tempatnya.

#### 2.4. Kebijakan

Kebijakan ini merupakan strategi implemtasi bagi Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dalam kaitannya dengan pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Kota Malang yaitu :

**“Meningkatkan kualitas Sumber Daya Tenaga Kerja, Hubungan Tenaga Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja sesuai dengan martabat dan Moral Agama.”**

Kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dibagi menjadi dua, yaitu :

- Kebijakan Internal, yang meliputi :
  - Meningkatkan pelayanan dengan menyediakan sarana dan prasarana perkantoran;
  - Meningkatkan dan memelihara sarana dan prasarana aparatur;
  - Menyediakan dan memperluas informasi/pelaporan data ketenagakerjaan dan sosial.
- Kebijakan Eksternal, yang meliputi :
  - Membuka lapangan kerja baru;
  - Menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan dan keterampilan bagi tenaga kerja setempat;
  - Sosialisasi peraturan, pembinaan dan pengawasan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja;
  - Melaksanakan pemulangan orang terlantar ke daerah asal dan penyuluhan HIV/AIDS;
  - Meningkatkan pembinaan, bimbingan, pelatihan bagi penyandang cacat, anak jalanan, dan Wanita Susa Susila;



- Menyediakan pelatihan bagi anak jalanan;
- Melaksanakan pengiriman, penampungan bimbingan bagi anak jalanan, rasia gepeng, WTS dan WTK.

## 2.5. Susunan Organisasi

Susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial terdiri dari :

- Kepala Dinas;
- Sekretariat, terdiri dari :
  - Bidang Pelatihan dan Penempatan, terdiri dari : .
  - Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari : .
  - Bidang Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, terdiri dari : .
  - Bidang Sosial, terdiri dari : .
- UPT;
- Kelompok Jabatan Fungsional

Berikut adalah bagan dari susunan organisasi yang ada dalam Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang :

Gambar 1  
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang

KELOMPOK JABATAN FUNSIONAL			



SEKSI PENGEMBANGAN POTENSI, PROFESI DAN SWADAYA SOSIAL

BIDANG

SOSIAL

KEPALA DINAS

SEKSI

PENEMPATAN KERJA

*Sumber : Data dari Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota  
Malang Tahun 2009*

## 2.6. Uraian Tugas dan Fungsi Struktur Dinas

Di dalam Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008, diatur mengenai uraian tugas dan fungsi dari setiap bidang dalam struktur dinas.

Bidang yang berkaitan dengan pelaksanaan kebebasan berserikat bagi buruh adalah Bidang Hubungan Industrial dan Bidang Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Berikut adalah uraian tugas dan fungsi dari kedua bidang tersebut :

### 1. Bidang Hubungan Industrial

Tugas dari bidang ini adalah melaksanakan pengelolaan kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fungsi yang diberikan pada bidang hubungan industrial dalam melaksanakan tugasnya adalah :

- a Penyusunan program pembinaan hubungan industrial yang meliputi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perundingan dan pembuatan kesepakatan antara buruh/serikar buruh dengan pengusaha, pemberdayaan organisasi buruh dan organisasi pengusaha serta pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit;
- b Penyusunan pedoman pengembangan kelembagaan hubungan industrial;
- c Penyusunan pedoman dan pelaksanaan fasilitas pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh dan purna kerja;
- d Pelaksanaan fasilitasi pengembangan kelembagaan hubungan industrial;
- e Pelaksanaan pendataan, verifikasi, dan inventarisasi organisasi

- ketenagakerjaan;
- f Pendaftaran dan pencatatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama;
  - g Penyusunan syarat-syarat kerja dan pengupahan;
  - h Pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja;
  - i Pelaksanaan pembinaan terhadap hubungan industrial baik dari pekerja maupun dari pengusaha;
  - j pelaksanaan pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - k pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - l pembuatan dan penetapan peta kerawanan perusahaan terkait dengan pelanggaran ketentuan perundang-undangan;
  - m pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
  - n pendaftaran dan pengusulan formasi, serta seleksi calon mediator, konsiliator, dan arbiter;
  - o pelaksanaan pencatatan konsiliator dan arbiter;
  - p pelaksanaan fasilitasi kegiatan Dewan Pengupahan dalam rangka usulan penetapan Upah Minimum Kota (UMK);
  - q pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
  - r pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya.

Bidang hubungan industrial membawahi seksi penyelesaian perselisihan, seksi kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan purna kerja, dan seksi persyaratan kerja dan pengupahan. Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial.

1.1. Seksi penyelesaian perselisihan mempunyai tugas melakukan kegiatan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam melakukan tugasnya, seksi penyelesaian perselisihan memiliki fungsi :

- a Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan



- penyelesaian perselisihan;
- b pelaksanaan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c pemberian petunjuk teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan unjuk rasa / pemogokan kerja;
- d pelaksanaan tindak lanjut kasus-kasus pengaduan masyarakat berkaitan dengan masalah hubungan industrial;
- e pelaksanaan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan perundangan yang berlaku;
- f pelaksanaan fasilitasi dalam rangka pencegahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan unjuk rasa / pemogokan pekerja serta lock out (penutupan perusahaan);
- g pelaksanaan inventarisasi dan perselisihan hubungan industrial dan PHK yang terjadi baik dari pengusaha maupun pekerja;
- h pembuatan dan penetapan peta kerawanan perusahaan sebagai bahan pembinaan ke perusahaan dalam rangka deteksi dini masalah ketenagakerjaan;
- i pemberian fasilitasi kasus perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan unjuk rasa pekerja serta lock out;
- j pelaksanaan pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial/PHK;
- k pelaksanaan koordinasi dengan organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pihak-pihak terkait dalam rangka deteksi dini pencegahan masalah ketenagakerjaan;
- l pemberian pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian di luar pengadilan;
- m pelaksanaan penyusunan dan pengusulan formasi serta pelaksanaan pembinaan mediator, konsiliator, dan arbiter;
- n pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- o pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

1.2. Seksi kelembagaan, kesehatan pekerja dan purna kerja mempunyai tugas untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan di bidang kelembagaan, kesehatan pekerja dan purna kerja. Untuk melaksanakan tugasnya, seksi ini memiliki fungsi sebagai berikut :

- a Pelaksanaan pendaftaran organisasi ketenagakerjaan;
- b Penyusunan petunjuk teknis bagi kelembagaan yang beranggotakan unsur bipartit dan tripartit;
- c Penyusunan petunjuk teknis pembinaan hubungan industrial;
- d Penetapan dan pengembangan bimbingan teknis hubungan industrial;

- e Pelaksanaan bimbingan teknis hubungan industrial;
- f Pendataan dan inventarisir organisasi ketenagakerjaan;
- g Pelaksanaan koordinasi dengan lembaga/organisasi/instansi terkait dalam rangka pembuatan produk LKS bipartit dan LKS tripartit;
- h Penyusunan petunjuk teknis jaminan kesejahteraan purna tugas;
- i Penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan kesejahteraan pekerja;
- j Pelaksanaan fasilitasi pembinaan kesejahteraan pekerja;
- k Pelaksanaan pembinaan dan pemantauan pelaksanaan jaminan sosial;
- l Pelaksanaan pembinaan persiapan purna tugas;
- m Pelaksanaan pembinaan dalam usaha peningkatan kesejahteraan purna kerja di perusahaan;
- n Pengadaan kerjasama dengan lembaga-lembaga swasta dan instansi pemerintah dalam bidang penyelenggaraan usaha kesejahteraan purna tugas;
- o Pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
- p Pelaksanaan pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial;
- q Pelaksanaan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh;
- r Pelaksanaan pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
- s Pelaksanaan penataan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
- t Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- u Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

1.3. Seksi persyaratan kerja dan pengupahan mempunyai tugas melakukan pengawasan dan pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan. Fungsi yang dimiliki seksi persyaratan kerja dan pengupahan dalam menjalankan tugasnya adalah :

- a Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan pembinaan persyaratan kerja;
- b Penyusunan petunjuk teknis persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- c Penyusunan petunjuk teknis penetapan upah minimum dan pengusulan penetapan upah minimum;
- d Pelaksanaan analisa data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai bahan penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Malang;
- e Penyusunan petunjuk teknis struktur dan skala upah;
- f Pelaksanaan persyaratan pembinaan persyaratan kerja pada perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN);



- g Pemberian bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan;
- h Pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Pemerintah (PP), dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
- i Pelaksanaan inventarisasi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- j Pemantauan pelaksanaan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- k Penelitian dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP);
- l Pelaksanaan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- m Pelaksanaan inventarisasi dan pengesahan peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama;
- n Pendaftaran dan pendataan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- o Penyiapan bahan petunjuk teknis pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta lembaga kerja sama bipartit dan tripartit;
- p Perencanaan dan pelaksanaan sidang-sidang Lembaga Kerja Sama (LKS) tripartit;
- q Pelaksanaan inventarisasi organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta lembaga kerja sama bipartit dan tripartit;
- r Pelaksanaan pemberian ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- s Pelaksanaan pencabutan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- t Pelaksanaan rekomendasi pusat, propinsi dan/atau daerah;
- u Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- v Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Bidang Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Bidang ini bertugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma jamsostek, norma kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta penyidikan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Untuk menjalankan tugasnya, bidang pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja memiliki fungsi, sebagai berikut :

- a Penyusunan program pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma kesehatan dan keselamatan kerja, norma jaminan sosial tenaga kerja;
- b Pelaksanaan fasilitasi di bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan;



- c Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan;
- d Pelaksanaan Pelayanan Wajib Laport Ketenagakerjaan;
- e Penanganan dan penyelesaian kasus pengaduan masyarakat dan pekerja tentang adanya pelanggaran norma kerja dan peraturan ketenagakerjaan;
- f Pelaksanaan penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja, norma jansostek dan norma kesehatan dan keselamatan kerja;
- g pelaksanaan koordinasi dengan bidang lain dan/atau instansi terkait dalam rangka menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan;
- h pelaksanaan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

Bidang pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja membawahi seksi kesehatan dan keselamatan kerja, seksi norma kerja, dan seksi jaminan sosial tenaga kerja. Masing-masing seksi ini dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja.

2.1. Seksi kesehatan dan keselamatan kerja bertugas untuk melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Untuk melaksanakan tugasnya, seksi ini memiliki fungsi, yaitu :

- a Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3);
- b Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3);
- c Penyusunan dan penyiapan bahan serta rencana kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan di bidang K3;
- d Penyelenggaraan fasilitas dalam rangka pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
- e Pelaksanaan pengawasan, pemeriksaan dan penelitian terhadap penggunaan pesawat uap, bejana tekan, mekanik, listrik, instalasi kebakaran, konstruksi bangunan, instalasi pengukur petirserta alat keselamatan kerja lainnya;
- f Pelaksanaan pembantuan tugas komisi kesehatan dan keselamatan kerja;

- g Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- h Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

## 2.2. Seksi norma kerja bertugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan

norma kerja. Fungsi yang dimiliki seksi norma kerja dalam menjalankan tugasnya adalah :

- a Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan pembinaan dan pengawasan norma kerja;
- b Pembuatan kajian teknis dalam rangka penyempurnaan norma kerja;
- c Penyusunan dan penyiapan bahan serta rencana kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan;
- d Pelaksanaan inventarisasi dan pengolahan data laporan ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di perusahaan;
- e Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja;
- f Penanganan dan penyelesaian kasus pengaduan masyarakat dan pekerja tentang adanya pelanggaran norma kerja dan peraturan ketenagakerjaan;
- g Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsinya;
- h Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

## 2.3. Seksi jaminan sosial tenaga kerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk menjalankan tugasnya seksi ini memiliki fungsi yaitu :

- a Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan jamsostek di perusahaan;
- b Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma jamsostek meliputi PDS tenaga kerja, PDS upah, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Hari Tua (JHT);
- c Pelaksanaan monitoring dan pemeriksaan terhadap laporan kecelakaan kerja;
- d Pelaksanaan koordinasi dengan badan penyelenggaraan jamsostek dengan pelaksanaan program jamsostek;
- e Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- f Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.



## 2.7. Lokasi Kantor

Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang berkantor di Jalan Panji Suroso nomor 18 Malang, telp 0341-496264. Lokasi kantor berada di seberang jalan raya depan Araya Mall, di sebelah kanan pom bensin.

## B. Gambaran Umum Responden

Sebagai responden dalam penelitian ini peneliti melibatkan responden dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang bagian Hubungan Industrial yang menjabat sebagai mediator dan bertugas sebagai petugas pencatat. Peneliti menggunakan metode wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara. Wawancara yang dilakukan peneliti meliputi karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, pangkat/golongan, dan pengalaman.

Untuk mendapatkan data yang valid, peneliti juga melibatkan Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) yang berlokasi di Jalan Laksda Adi Sucipto nomor 406 Malang yaitu satu orang wakil pengurus dan satu orang buruh (anggota) yang pernah mengalami kasus pelanggaran hak kebebasan berserikat sebagai informan kunci. Dan sebagai pembanding peneliti melibatkan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Malang yang berlokasi di K.H.A. Dahlan nomor 21-23 Malang yaitu satu orang wakil pengurus APINDO, yang juga sebagai Dewan Pengupahan Kota. Wawancara yang dilakukan peneliti juga meliputi profil responden yaitu nama, umur, tingkat pendidikan, jabatan, dan pengalaman tentang hak kebebasan berserikat.



Berikut data dari responden yang dilibatkan peneliti yaitu :

1. Staf hubungan industrial sebagai petugas pencatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

Responden yang bersedia membantu peneliti dalam penelitian ini adalah salah seorang pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang yang bernama Ibu Sugiharti. Responden lahir pada tahun 1970, dan saat ini berusia 39 tahun. Responden tidak bersedia menceritakan tentang kehidupan pribadinya karena beliau menyatakan bahwa hal tersebut tidak berhubungan dengan penelitian.

Responden sudah bekerja pada Disnakersos Kota Malang selama 8 (delapan) tahun. Sebelum menjadi pegawai di Disnaker Kota Malang responden bekerja pada dinas perburuhan, setelah itu pada tahun 2001 responden mulai bekerja di Disnaker Kota Malang. Pada tahun 2004 responden melakukan pendidikan & pelatihan lalu kemudian diangkat sebagai mediator.

Sebagai mediator responden sudah terlibat dalam banyak kasus di bidang hubungan industrial. Responden tidak dapat menyebutkan dengan pasti berapa jumlah kasus yang pernah ditanganinya, karena semua dokumen mengenai kasus tersebut tidak diarsipkan. Dan data mengenai jumlah kasus yang terjadi juga tidak ada pencatatannya. Karena mediasi yang dilakukan responden lebih bersifat informal. Sebagai mediator responden juga bertugas sebagai petugas pencatat pembentukan serikat buruh. Dalam menjalankan tugasnya responden berpedoman pada buku

pedoman pencatatan serikat pekerja/serikat buruh Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.

## 2. Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Pusat

Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia didirikan di Malang pada tanggal 28 April 2001. Penggagas utama pembentukan SPBI adalah beberapa orang mantan pengurus dan anggota APSM (Asosiasi Pekerja Sejahtera Malang), yaitu Lutfi Chafid dan Andi Irfan. Saat pertama berdiri SPBI memiliki 19 serikat buruh milik perusahaan yang ada di Malang Raya dengan jumlah anggota sebanyak 2500 orang. Saat ini SPBI memiliki anggota di Malang Raya sebanyak 28 serikat buruh unit kerja dengan 4000-5000 orang anggota, baik yang aktif maupun sudah tidak aktif. SPBI juga sudah mempunyai cabang di Kediri, Sidoarjo, Gresik, dan Jombang.

Susunan Kepengurusan SPBI Pusat :

- Ketua : Lutfi Chafid
- Sekjen : Andi Irfan
- Bendahara : Bambang Edi
- Divisi Pendidikan : Fathul Choir

Dengan tugas memberikan pendidikan dan pelatihan organisasi di SPBI wilayah dan melakukan pendidikan dan pelatihan mengenai ketenagakerjaan dan hak-hak dasar buruh pada anggota yang dilakukan di tiap rapat anggota.

- Divisi Propaganda : Firman Rendi

Divisi ini bertugas melakukan komunikasi langsung kepada buruh yang menjadi anggota ataupun bukan anggota. Divisi propaganda bertugas sebagai pelaksana program-program rutin SPBI. Divisi ini juga membuat sebuah buletin tentang perjuangan buruh yang bernama SULUH (Suara Lantang Buruh)

- Divisi Advokasi : Bambang Edi

Divisi ini bertugas sebagai pengorganisir kuasa hukum untuk buruh yang sedang menghadapi kasus dan meminta bantuan.

Berikut ini adalah profil salah seorang wakil pengurus SPBI Pusat :

Responden bernama Bambang Edi. S. Lahir di Lamongan, 18 Agustus 1975. Saat ini responden berusia 35 tahun. Sewaktu SD, beliau menjalankan studi di Sekolah Dasar Negeri Lamongan, lalu menjalankan tingkat SMP di SLTPN 1 Lamongan. Sejak kelas 3 SMP responden pindah ke Palembang, yaitu SLTPN 1 Palembang. Kemudian melanjutkan ke SLTA Negeri 2 Palembang. Setelah menyelesaikan studi sekolah menengah atas, responden menganggur sampai tahun 1997, kemudian bekerja di Perusahaan PPIK dengan merk dagang sandal "BATA".

Sebelum menjadi anggota SPBI, responden adalah anggota dan pengurus APSM. Karena masalah internal beberapa orang pengurus APSM keluar dan menggagas untuk membentuk SPBI. Saat itu responden masih bekerja di sebuah perusahaan PPIK. Tahun 2002 responden diangkat menjadi pengurus lalu keluar dari pekerjaannya di perusahaan PPIK, dan menjadi *full timer* di SPBI.



Karena kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM), kepengurusan di SPBI mengalami tumpang tindih. Selain menjadi bendahara umum responden juga bertugas dalam divisi advokasi. Sejak tahun 2002 hingga 2009 saat ini, responden berkali-kali keluar masuk dari kepengurusan. Pengalaman responden mendampingi buruh dalam menghadapi kasus sudah sangat banyak. Responden telah menghadapi sekitar 100 lebih kasus. Tetapi responden juga tidak dapat menyebutkan dengan pasti berapa jumlah kasus yang pernah dihadapi, karena setiap berkas kasus tidak diarsipkan.

### 3. Buruh (anggota & pengurus SPBI Pusat)

Pada waktu memberikan surat permohonan penelitian, peneliti hanya dapat mewawancarai 2 (orang) responden saja. Karena pengurus dan anggota yang lain tidak dapat meluangkan cukup waktu disebabkan oleh kesibukan masing-masing orang. Responden yang bersedia membantu peneliti adalah diantaranya Bapak Bambang selaku pengurus, dan selaku anggota adalah saudara Firman Rendi, yang kebetulan pernah mengalami kasus dengan pengusaha hingga tingkat kasasi. Responden lahir pada tahun 1982 dan pada saat ini telah berusia 27 tahun.

Responden pernah bekerja di P.T. Dwi Putra Sakti dengan merk dagang “Gabriel”. Menjadi sekretaris pada serikat buruh PT. Dwi Putra Sakti pada tahun 2005-2006. Pada tahun 2006 responden di PHK dengan alasan efisiensi perusahaan. Karena responden merasa tidak ada masalah pada efisiensi kerja, dan menolak di PHK maka responden meminta

bantuan pada SPBI untuk menjadikan masalahnya menjadi kasus perselisihan hubungan industrial.

Pada proses mediasi responden kalah, anjuran tertulis dari mediator dianggapnya lebih berpihak pada pihak pengusaha. Kasusnya pun naik ke Pengadilan Hubungan Industrial dan putusan pengadilan memenangkan gugatan responden. Isi putusan menyatakan responden tidak dapat di PHK karena responden bisa membuktikan hasil dan catatan kerjanya selama di perusahaan. Pengusaha lalu mengajukan kasasi, dan hingga saat ini di tahun 2009 prosesnya belum juga selesai. Sejak tahun 2006 responden bergabung menjadi anggota SPBI dan menjabat dalam kepemimpinan sebagai staf divisi propaganda.

#### 4. Asosiasi Pengusaha Indonesia cabang Malang

APINDO didirikan di Jakarta pada 31 Januari 1952 dengan nama Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada tahun 1985 pada Musyawarah Nasional APINDO ke II di Surabaya mengganti nama PUSPI menjadi APINDO agar sesuai dengan perkembangan jaman.

##### - Visi APINDO

Terciptanya iklim yang baik bagi dunia usaha.

##### - Misi APINDO

- Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis terutama di tingkat perusahaan
- Merepresentasikan dunia usaha Indonesia di lembaga ketenagakerjaan
- Melindungi, membela dan memberdayakan seluruh pelaku usaha

khususnya anggota.

## - Produk Layanan APINDO

### 1) Pembelaan

- a. Bantuan hukum di tingkat perusahaan dalam proses peradilan, baik bersifat konsultatif, legal opinion maupun legal action.
- b. Pendampingan dalam penyusunan, pembuatan dan perpanjangan peraturan perusahaan maupun kesepakatan kerja bersama.
- c. Penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja.
- d. Perundingan dengan pekerja/buruh maupun dengan pemerintah.

### 2) Perlindungan

- a. APINDO pro-aktif dan turut serta dalam pembahasan pembuatan peraturan-peraturan Ketenagakerjaan baik di tingkat nasional, propinsi, maupun kabupaten/kota.
- b. Sosialisasi peraturan-peraturan ketenagakerjaan tingkat nasional, maupun kabupaten/Kota.
- c. Proaktif dalam pembahasan upah minimum propinsi/upah minimum kabupaten.
- d. Menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis bagi dunia usaha melalui wadah lembaga kerjasama Bipartit dan lembaga kerjasama Tripartit Nasional

### 3) Pemberdayaan

- a. Penyediaan informasi ketenagakerjaan.
- b. Pelatihan / lokakarya / seminar di dalam maupun di luar negeri.
- c. Konsultasi Ketenagakerjaan mulai dari rekrutmen, tata laksana sampai pasca kerja.

Berikut adalah profil dari perwakilan pengurus APINDO Malang :

Responden yang bersedia membantu memberikan informasi kepada penulis ialah seorang pengurus pada APINDO Malang, serta menjabat sebagai Dewan Pengupahan Kota Malang. Responden bernama Edi Sulistio, umur 59 Tahun. Pendidikan terakhir responden adalah Sarjana



Muda Geografi. Responden pernah menjabat sebagai Kabid Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja di Lumajang dan pensiun di tahun 2006, selanjutnya responden pindah ke Malang lalu memiliki beberapa perusahaan yang salah satunya adalah PT. Diamond Elastindo dan PT. Dwi Putra Sakti. Hal itu menyebabkan responden cukup sibuk sehingga tidak bisa memberikan waktu yang cukup banyak kepada penulis untuk membantu proses penelitian.

### **C. Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh di Kota Malang**

Lawrence M. Friedmen dalam bukunya yang berjudul *The Legal System A Social Science Perspective* menyebutkan bahwa sistem hukum terdiri atas perangkat struktur hukum (berupa lembaga hukum), substansi hukum (peraturan perundang-undangan), dan kultur hukum atau budaya hukum. Ketiga komponen ini mendukung berjalannya sistem hukum yang ada dalam masyarakat mengalami perubahan-perubahan sebagai akibat pengaruh, apa yang disebut dengan modernisasi atau globalisasi baik itu secara evolusi maupun revolusi.

Menurut Soerjono Soekanto, ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu hukum yang berlaku, yaitu faktor hukumnya sendiri atau undang-undang, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas dan faktor kesadaran masyarakat.

Hak kebebasan berserikat bagi buruh yang perlingkungannya telah diatur dalam UU Serikat Buruh, merupakan sebuah hukum yang efektivitas berlakunya juga didasari oleh faktor-faktor diatas. Sedangkan faktor utama yang mempengaruhi berjalannya sebuah hukum adalah faktor penegak hukum. Dalam hal ini yang mempunyai peranan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan di Kota Malang adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

Mengenai peranan penegak hukum, Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa peranan penegak hukum ruang lingkungannya dibatasi pada peranan seharusnya dan peranan aktual. Peranan seharusnya dari kalangan penegak hukum tertentu, telah dirumuskan di dalam undang-undang. Sedangkan peranan aktual menyangkut perilaku nyata dari para pelaksana peranan, yakni para penegak hukum yang disatu pihak menerapkan peraturan perundang-undangan, dan di lain pihak melakukan diskresi di dalam keadaan-keadaan tertentu.

### **1. Peranan Seharusnya atau Peranan Ideal Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.**

Secara umum pengertian peranan dinas tenaga kerja adalah peranan yang dirumuskan dalam bentuk hak dan kewajiban dinas tenaga kerja untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan berbagai macam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam peraturan perundang-undangan, istilah peranan dikenal dengan tugas dan fungsi. Di Kota Malang, tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5

Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Daerah Sebagai Unsur Pelaksana Pemerintah Kota Malang seperti yang telah diuraikan dalam kajian pustaka. Telah dijabarkan oleh peneliti dalam latar belakang tulisan penelitian ini, bahwa banyak terjadi kasus pelanggaran hak kebebasan berserikat bagi buruh yang dilakukan oleh perusahaan. Disinilah peranan dinas ketenagakerjaan diharapkan untuk memberikan perlindungan kepada buruh terhadap kebebasan berserikat sesuai dengan peranan yang seharusnya atau peranan ideal yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan terhadap pelaksanaan kebebasan berserikat yang dimaksud adalah perlindungan yang dilakukan disnaker terhadap kegiatan berserikat.

Berdasarkan pengertian peranan pada kajian umum, peranan seharusnya yang dimiliki disnaker diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Sesuai dengan azas otonomi dan tugas pembantuan yang merupakan salah satu amanat UUD Republik Indonesia Tahun 1945, Pemerintah Daerah berwenang mengatur atau mengurus sendiri urusan daerahnya. Hal tersebut ditetapkan dalam undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah. Untuk itu, masalah ketenagakerjaan juga termasuk dalam kewenangan pemerintah daerah. Kewenangan tersebut diwujudkan dalam Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2004. Dalam peraturan tersebut dinas ketenagakerjaan termasuk dalam perangkat daerah, yaitu suatu organisasi/lembaga yang terdapat pada Pemerintah Daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kota



Malang di bidang ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Cara Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial, dinas ketenagakerjaan juga mengurus masalah sosial, yang bernama Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial (Disnakersos). Disnakersos memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Sosial yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan ketenagakerjaan serta pengendaliannya sesuai dengan kebijaksanaan Walikota. Peraturan Walikota tersebut juga menentukan bahwa Disnakersos Kota Malang merupakan salah satu perangkat daerah yang berperan sebagai pelaksana fungsi ketenagakerjaan dan sosial dalam penyelenggaraan otonomi daerah yang nyata, dinamis dan bertanggung jawab.

Dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam BAB XIII pasal 173 ayat 1 dinyatakan :

“Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.”

Kegiatan pembinaan yang dilakukan pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Disnakersos) adalah salah satu bentuk pelaksanaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melakukan pembinaan, disnaker dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat buruh dan organisasi profesi terkait demi mencapai tujuan yang diharapkan dari pembinaan tersebut.

Peranan Dinas ketenagakerjaan juga diatur dalam Undang-undang

nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh pasal 40, dalam pasal tersebut diatur mengenai tugas dinas ketenagakerjaan sebagai lembaga pengawasan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, yaitu :

“Untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak serikat pekerja/buruh melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, dinas ketenagakerjaan sebagai pihak netral harus berada pada posisi di tengah-tengah antara pengusaha dan buruh. Tidak diperbolehkan berpihak pada pihak tertentu saja. Melainkan harus bertindak sebagai pihak yang menjamin terpenuhinya hak-hak dasar subjek perburuhan, baik buruh maupun pengusaha. Menurut UU Serikat Buruh, pelaksanaan hak kebebasan berserikat buruh di sebuah perusahaan dijamin perlindungannya oleh pejabat pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini disnakersos. Yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan perlindungan adalah pengawas ketenagakerjaan. Aturan yang terdapat dalam Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008 pasal 15 ayat 2 huruf e menyatakan bahwa salah satu fungsi disnakersos adalah menyusun pedoman dan pengawasan pelaksanaan hubungan industrial. Hal itu berarti jika menggunakan teori peranan seharusnya dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan, seharusnya disnakersos memiliki peranan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hak kebebasan berserikat bagi buruh.



## 2. Peranan Aktual Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang

Menurut peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan sebagai peranan seharusnya bagi disnaker, disnaker bersifat aktif dalam pelaksanaan perlindungan hak berserikat buruh. Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, pihak yang bersifat aktif dalam perlindungan pelaksanaan hak normatif buruh adalah bidang pengawasan.

Hak kebebasan berserikat adalah salah satu hak yang dimiliki buruh, karena itu mulanya peneliti mengambil sampel pegawai pengawas ketenagakerjaan Disnakersos Kota Malang. Akan tetapi di lapangan, peneliti ditolak oleh bidang pengawasan, mereka mengatakan bahwa permasalahan yang diangkat dalam penelitian bukan merupakan kewenangan dari bidang pengawasan, melainkan hak kebebasan berserikat atau segala hal yang berhubungan dengan serikat buruh merupakan kewenangan dari bidang hubungan industrial Disnakersos Kota Malang. Sikap yang ditunjukkan oleh pegawai disnakersos tersebut sesuai dengan apa yang tercantum dalam pasal 18 ayat 2 Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008 yang telah diuraikan dalam profil Disnakersos Kota Malang.

Di bidang hubungan industrial peneliti diterima oleh seorang mediator yang berwenang dalam hal kebebasan berserikat. Sebagai mediator, responden juga bertugas sebagai petugas pencatat.

“Masalah serikat buruh itu kewenangannya bidang hubungan industrial mba, kalau bidang pengawasan cuma mengawasi masalah yang menyangkut hak normatif saja. Seperti hak-hak buruh, kayak upah, jamsostek, K3, ya yang seperti itulah.”



Segala sesuatu mengenai kebebasan serikat termasuk dalam ruang lingkup hubungan industrial, karena menyangkut hubungan antara pengusaha dan buruh. Bidang pengawasan yang menurut undang-undang bertanggung jawab menjamin pelaksanaan kebebasan berserikat ternyata dalam program pengawasannya hanya menyangkut hak normatif buruh secara umum. Tidak ada program untuk melakukan pengawasan yang khusus mengawasi terlaksananya kebebasan berserikat dalam suatu perusahaan.

Sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, pembentukan serikat buruh merupakan hak penuh dari buruh, buruh bebas untuk membentuk atau tidak membentuk, dan menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dari serikat buruh. Pembentukan serikat buruh tidak boleh mendapat campur tangan dari pihak manapun, baik pengusaha maupun instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan.

“Menurut saya kebebasan berserikat tuh berarti buruh bebas sebeb- bebasnya buat berserikat atau engga mba. Di Undang-undang kan juga sudah ada aturannya kalau perusahaan yang punya minimal 10 orang buruh boleh mendirikan serikat buruh, Jadi, itu sudah jadi hak buruh sepenuhnya.”

Dengan adanya aturan dalam undang-undang serikat buruh, buruh mempunyai kewenangan sebeb- bebasnya untuk membentuk serikat buruh. Kewenangan tersebut juga diperkuat dengan adanya pasal yang melarang kepada siapapun yang menghalangi-halangi terbentuknya serikat buruh atau kegiatan serikat buruh dengan cara apapun. Untuk menjamin terlaksananya pasal tersebut, pasal mengenai sanksi terhadap aturan itu juga telah dicantumkan dalam undang-undang serikat buruh. Sanksi tersebut berupa

sanksi pidana, yaitu kurungan paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun atau denda sebanyak minimal seratus juta rupiah dan maksimal lima ratus juta rupiah. Sebagai pejabat pemerintahan, disnakersos bertanggung jawab terhadap terlaksananya aturan yang melindungi buruh tersebut. Tetapi yang terjadi di lapangan, responden menyatakan bahwa pihak disnakersos tidak akan ikut campur terhadap masalah serikat buruh, kecuali jika terdapat laporan bahwa terjadi pelanggaran terhadap pasal tersebut.

“Kebebasan membentuk serikat buruh kan juga sudah ada pasalnya mba, sanksinya juga sudah ada di undang-undang, jadi kami ga berhak ikut campur, kecuali kalau ada laporan dari serikat buruh, baru akan kami tindak lanjuti.”

Karena jaminan perlindungan yang ada, buruh semakin mempunyai keberanian untuk memperjuangkan terpenuhinya hak mereka melalui cara berserikat. Hal itu menyebabkan jumlah serikat buruh di kota malang semakin banyak. Hingga bulan april tahun 2009, jumlah serikat buruh di Kota Malang tercatat sejumlah 128 serikat buruh unit kerja. Serikat-serikat buruh tersebut tergabung dalam gabungan-gabungan serikat buruh. Hingga tahun 2009, di Kota Malang terdapat 8 federasi dan/ konfederasi serikat buruh. Dari 8 gabungan serikat buruh yang ada, total buruh yang tergabung sebagai anggota serikat buruh adalah sebanyak 26.325 orang. Rincian dari jumlah serikat buruh di Kota Malang adalah sebagai berikut :

Tabel 1  
Verifikasi jumlah serikat buruh di Kota Malang  
Bulan April 2009

No	Serikat Buruh/Serikat Pekerja	Jumlah Unit Kerja	Jumlah Anggota
----	-------------------------------	-------------------	----------------



1	DPC.K. SPSI	59 Unit Kerja	18.197 orang
2	K. SPBI	28 Unit Kerja	2.947 orang
3	APSM	11 Unit Kerja	489 orang
4	Konfederasi SBSI	11 Unit Kerja	776 orang
5	SBSI Malangkececwara	5 Unit Kerja	136 orang
6	SBDM	4 Unit Kerja	208 orang
7	INDEPENDEN	9 Unit Kerja	3.505 orang
8	SARBUMUSI	1 Unit Kerja	67 orang

*Sumber : Data Kelembagaan Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang Bulan April 2009*

Menurut responden, perkembangan pertumbuhan serikat buruh dari tahun ke tahun jumlahnya menurun. Pertumbuhan serikat buruh tahun 2009 lebih kecil daripada tahun 2008.

“Tahun 2009 ini verifikasi jumlah serikat buruh menurun dari tahun-tahun sebelumnya mba. Perkembangan jumlahnya juga ga stabil, kadang dalam beberapa bulan banyak serikat buruh bermunculan, tapi setelah itu tiba-tiba mereka pada bubar begitu saja. Serikat buruh unit kerja juga suka pindah-pindah dari konfederasi serikat buruh yang satu ke yang lain.”

Menurunnya jumlah serikat buruh di Kota Malang bukan merupakan tanggung jawab dari pihak Disnaker, karena disnaker berpegang pada aturan undang-undang bahwa membentuk serikat buruh adalah hak pribadi dari tiap buruh. Tidak adanya aturan yang mewajibkan di tiap perusahaan harus memiliki serikat buruh, menjadikan pelaksanaan hak kebebasan berserikat di perusahaan tidak masuk dalam program pengawasan dari pegawai pengawas. Responden sebagai pegawai hubungan industrial disnakersos hanya



bertanggung jawab untuk menerima dan mengurus pencatatan serikat buruh yang baru dibentuk.

“Di undang-undang, pembentukan serikat buruh kan ga diwajibkan mba, jadi karena hak berserikat juga ga masuk kedalam hak normatif, ya ga ada pengawasan soal itu di perusahaan. buruh mau bentuk serikat buruh ya *monggo*, kalau ga mau ya ga apa-apa. Kalau buruh ga mau bentuk serikat buruh, ya mungkin karena kondisi perusahaannya sudah *kondusif*. Disnaker ga punya hak buat ngatur-ngatur buruh untuk bentuk serikat. Kita cuma bertugas mencatat pembentukannya saja.”

Responden berpendapat, penyebab menurunnya jumlah serikat buruh di Kota Malang karena semakin harmonisnya hubungan antara pengusaha dengan buruh. Pengusaha sanggup memenuhi hak dan kesejahteraan buruh, karena itu buruh tidak merasa harus melawan dan memperjuangkan hak mereka dengan membentuk serikat buruh. Saat ini pihak pengusaha sudah mulai menyadari kalau buruh adalah partner mereka. Pengusaha tidak merasa terancam lagi dengan adanya serikat buruh, jadi mereka tidak mungkin menghalang-halangi terbentuknya serikat buruh di perusahaan mereka.

“Serikat buruh dibentuk kan kalau buruhnya merasa perlu membentuk mba, kalau hak mereka ga dipenuhi perusahaan, mereka bentuk serikat buat perjuangin hak. Soalnya kalau berjuang secara individu kan susah, dan rata-rata buruhnya juga ga berani. Kalau kondisi di perusahaannya sudah enak, ya buat apa bentuk serikat buruh, mereka malah takut dipecat mba. Lagian hubungan pengusaha sama buruh juga sudah cukup harmonis. Jadi ga mungkin lah pengusaha ngelarang-larang serikat buruh dibentuk”

Penyebab lain menurunnya jumlah serikat buruh adalah karena banyaknya perusahaan-perusahaan di Kota Malang yang tutup, rata-rata perusahaan adalah perusahaan menengah sampai perusahaan kecil, salah satunya perusahaan rokok lokal (nama perusahaan dirahasiakan). Adanya

perusahaan yang mem-PHK buruhnya juga menyebabkan secara otomatis jumlah serikat buruhnya berkurang.

“Ada juga perusahaan yang bangkrut, terus tutup mba. Banyak perusahaan-perusahaan kecil sampai menengah yang tutup. Perusahaan rokok lokal banyak tuh mba yang tiba-tiba tutup. Otomatis kan serikat buruhnya juga pada bubar. PHK buruh juga bikin jumlah serikat buruh berkurang. Jadi penyebab jumlah serikat buruh berkurang bukan karena dilarang sama pengusaha mba.”

Menurut hasil wawancara yang didapat di lapangan, peneliti membagi peranan aktual Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang terhadap kebebasan berserikat menjadi 3 bagian, yaitu :

- a peranan dinas ketenagakerjaan dalam membangun kesadaran buruh akan pentingnya hak kebebasan berserikat;
- b peranan dinas ketenagakerjaan dalam proses pencatatan pembentukan serikat buruh;
- c peranan dinas ketenagakerjaan dalam menjamin terlaksananya perlindungan dalam pelaksanaan hak kebebasan berserikat bagi buruh.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai peranan dinas ketenagakerjaan dan sosial dalam melindungi pelaksanaan hak kebebasan berserikat bagi buruh, peneliti menguraikan sebagai berikut.

#### **a. Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Dalam Membangun Kesadaran Buruh Akan Pentingnya Hak Kebebasan Berserikat**

Kesadaran masyarakat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas berlakunya suatu aturan hukum selain faktor



hukumnya itu sendiri, faktor penegak hukum dan faktor fasilitas dan sarana. Karena meskipun ketiga faktor tersebut sudah sempurna, tanpa adanya kesadaran masyarakat untuk menaati peraturan, peraturan tersebut tidak akan berjalan efektif. Kesadaran masyarakat ini tidak bisa datang dengan sendirinya, melainkan harus ada pihak-pihak yang membangun timbulnya kesadaran dalam suatu individu. Selain kesadaran bisa timbul dari dalam masing-masing orang, pihak luar juga ikut berperan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, instansi ketenagakerjaan bertanggung jawab membangun kesadaran buruh dan pengusaha sebagai subjek perburuhan. Buruh dan pengusaha harus diberitahu, mengapa peraturan tersebut penting untuk ditaati.

Pemerintah membentuk serangkaian peraturan mengenai ketenagakerjaan dengan maksud salah satunya untuk memberikan perlindungan pada buruh, akan tetapi ada buruh yang merasa tidak peduli dengan peraturan, bahkan ada yang tidak mengetahui kalau peraturan itu ada. Pemerintah melindungi mereka dengan sebuah peraturan perundang-undangan, tetapi mereka malah tidak menyadari kalau mereka dilindungi. Hal itu menyebabkan saat mereka mengalami ketidakadilan, mereka hanya akan diam dan pasrah. Keadaan seperti ini tentu sangat merugikan bagi buruh tersebut.

Disinilah peranan pemerintah sangat diperlukan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur hal ini, pasal 173 menyatakan bahwa, dalam usaha untuk membangun kesadaran buruh adalah dengan cara pembinaan.



Pembinaan wajib dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan terhadap segala unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Dalam Peraturan Walikota Malang mengenai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, dinyatakan bahwa bidang hubungan industrial memiliki fungsi yang salah satunya adalah melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial. Hak kebebasan berserikat adalah salah satu hak buruh sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial. Karena itu kebebasan berserikat juga termasuk dalam kewenangan dari bidang ini. Untuk mencapai terlaksananya kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang, Disnakersos wajib melakukan pembinaan terhadap subjek-subjek perburuhan, baik buruh maupun pengusaha.

Program pembinaan termasuk dalam program kerja rutin dari Disnakersos Kota Malang, akan tetapi frekuensi jumlah pelaksanaannya tidak menentu tiap tahunnya.

“disini ada program pembinaan mba, tapi ga tentu waktunya. Banyaknya pelaksanaan pembinaan juga berbeda-beda tiap tahun. Tapi saya sendiri sih ga tau secara pasti dokumen-dokumen tentang pembinaan itu, berapa banyak kita pernah melakukan pembinaan juga saya ga bisa nyebutin secara pasti, karena itu bukan kewenangan saya.”

Materi pembinaan yang dilakukan bersifat umum, yaitu segala hal umum yang menyangkut hubungan industrial. Seperti proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, syarat kerja, hak dasar buruh seperti upah, jam kerja, jamsostek, dsb. Atau pemberian informasi jika ada aturan perundangan baru yang berhubungan dengan hubungan industrial. Akan tetapi hingga saat ini pada Disnakersos Kota Malang belum ada pembinaan yang

secara khusus membahas mengenai hak kebebasan berserikat bagi buruh.

“Materinya sih umum mba, soal hubungan industrial saja. Mengenai penyelesaian perselisihan, soal syarat kerja, hak dasar buruh, dsb. Kalau masalah kebebasan berserikat paling memberitahu kalau buruh berhak membentuk serikat buruh sebeb-as-bebasnya, selebihnya kita lebih banyak *sharing* waktu pembinaan.”

Pembinaan yang dilakukan Disnakersos bukan hanya kepada buruh melainkan juga dilakukan kepada pengusaha. Menurut pengalaman dan sepengetahuan responden, sebagian besar pelaksanaan pembinaan terjadi karena permintaan dari pengusaha. Pengusaha berusaha menjalin hubungan harmonis dengan buruh, karena itu baik pengusaha ataupun buruh harus diberikan pembinaan mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai pihak dalam perburuhan. Hingga saat ini Disnakersos belum pernah melakukan pembinaan khusus mengenai hak kebebasan berserikat, karena dari subjek perburuhan belum ada yang meminta pembinaan mengenai persoalan tersebut.

“rata-rata sih pengusahanya yang minta kita untuk melakukan pembinaan di perusahaan mereka mba. Materinya juga ga khusus membahas tentang kebebasan berserikat. Paling nanti kita saling *sharing* saja sama buruhnya.”

Pada pelaksanaan program pembinaan, disnakersos tidak melakukan pembinaan secara menyeluruh atau menjangkau semua perusahaan/unit kerja yang ada di Kota Malang. Melainkan dalam pelaksanaannya disnakersos mengundang masing-masing satu orang wakil pengusaha dan satu orang wakil buruh dari beberapa perusahaan atau unit kerja yang sudah dijadwalkan. Setelah itu pada program pembinaan di lain kesempatan, beberapa perusahaan lainnya kemudian diundang, dan begitu seterusnya. Pembinaan tidak dapat



dilaksanakan terlalu sering atau dalam kapasitas akbar karena faktor biaya.

“kalau kita mengadakan acara pembinaan, biasanya kita mengundang beberapa perusahaan saja mba, nanti kalau ada pembinaan lagi, undang beberapa perusahaan lain lagi, begitu seterusnya. Ya ga mungkin mba kalau mau undang semuanya, kan biayanya juga besar, selain itu juga ga akan efektif kalau pesertanya terlalu banyak.”

Menurut responden, proses yang terjadi pada saat pembinaan adalah pemberian materi oleh narasumber, setelah itu sesi tanya jawab, lalu terakhir adalah *sharing* antara buruh, pengusaha dan narasumber. Sesi tersebut dimanfaatkan oleh buruh atau pengusaha untuk menceritakan hal-hal yang dialami oleh mereka selama menjalani hubungan kerja di perusahaan. Terkadang buruh juga menceritakan apabila mereka merasa mendapat ketidakadilan di perusahaan.

“pada saat pembinaan ya paling ada pemberian materi dari narasumber, setelah itu tanya jawab, kan pasti ada aja buruh yang ga ngerti sama materi yang kita kasih, makanya ada sesi tanya jawab supaya buruh ga salah *persepsi*. Terakhir acara santai, peserta pembinaan saling menceritakan keluhan-keluhan mereka. Gitu aja sih mba.”

Mengenai materi tentang kebebasan berserikat, narasumber membangun kesadaran buruh dengan cara memberi informasi mengenai pentingnya buruh membentuk serikat, hak dan kewajiban atau peranan yang dimiliki serikat buruh, tata cara pembentukan serikat buruh, dan proses administrasi yang harus dilakukan dalam melakukan kegiatan berserikat. Narasumber juga memberikan pemahaman kepada buruh dan pengusaha tentang posisi mereka masing-masing dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis. Bahwa bagaimana peranan seharusnya serikat buruh terhadap anggotanya, bagaimana seharusnya pengusaha bekerja sama dengan serikat



buruh agar tidak ada yang merasa dirugikan, dsb.

“kalau materi yang berhubungan dengan kebebasan berserikat, yang pertama pasti aturan-aturan yang ada di undang-undang serikat buruh, lalu seberapa penting serikat buruh buat mereka, apa keuntungannya kalau buruh membentuk serikat. Kalau ke pengusahanya kita kasih pengertian, bahwa serikat buruh itu partner mereka untuk bekerja sama dalam hubungan kerja, bukan musuh yang harus dilawan.”

Dalam sesi *sharing* pada pelaksanaan pembinaan, biasanya serikat buruh besar yang mempunyai banyak anggota lebih sering menyampaikan keluhannya kepada disnakersos.

“biasanya sih yang sering protes dan ngeluh serikat-serikat buruh yang anggotanya banyak mba, soalnya yang sering ada masalah juga serikat-serikat buruh besar itu, saya juga ga tau kenapa ya mba, mungkin karena anggotanya banyak, jadi mereka kan nampung banyak masalah juga dari anggotanya. Gitu sih mba kira-kira.”

Berdasarkan informasi dan uraian tersebut, peranan dinas ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan bersifat pasif. Karena pembinaan akan terlaksana bila ada permintaan dari perusahaan, serikat buruh, atau lembaga lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Walaupun setiap tahun pasti dilakukan pembinaan, akan tetapi tidak ada aturan tetap mengenai jadwal pembinaan.

#### **b. Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Dalam Proses Pencatatan Pembentukan Serikat Buruh**

Di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak ada peraturan yang memuat mengenai hak dan kewajiban dinas ketenagakerjaan secara khusus sesuai dengan bidang-bidang yang ada dalam ketenagakerjaan. Peraturan yang mengatur segala hal mengenai dinas ketenagakerjaan hanyalah

peraturan pemerintah daerah saja. Di kota Malang terdapat Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008, yang menyebutkan bahwa dinas ketenagakerjaan dan sosial Kota Malang merupakan salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab pada masalah ketenagakerjaan dan sosial di Kota Malang. Kedudukan, tugas pokok dan fungsi dari bidang-bidang pada Disnakersos diatur dalam peraturan tersebut, yang penjabarannya telah diuraikan dalam profil Disnakersos.

Di dalam peraturan tersebut dikatakan bahwa hal mengenai hak kebebasan berserikat termasuk dalam kewenangan bidang hubungan industrial, dan tugas bidang hubungan industrial terhadap hal kebebasan berserikat hanya terbatas pada pencatatan pembentukan serikat buruh baru yang dilakukan oleh petugas pencatat. Yaitu menerima pemberitahuan dan permohonan pencatatan, memeriksa kelengkapan persyaratan lalu memberikan nomor bukti pencatatan.

“kalau ditanya soal kebebasan berserikat, tugas kita ya hanya memberikan pembinaan dan sebagai petugas pencatat saja mba. Seperti yang sudah berulang kali saya bilang, namanya juga kan kebebasan berserikat, jadi siapapun ga bisa ikut campur, termasuk disnaker. Kita hanya bertanggung jawab menerima pemberitahuan dan permohonan pencatatan, memeriksa, kalau sudah memenuhi syarat, terus dicatitkan deh. Jadi ga boleh ngelarang-ngelarang buruh yang mau membentuk serikat.”

Berdasarkan UU Serikat Buruh pasal 18, serikat, federasi dan konfederasi serikat buruh yang telah terbentuk wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini adalah dinas ketenagakerjaan dan sosial. Pemberitahuan yang dimaksud adalah :



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

Pencatatan wajib dilakukan agar dinas ketenagakerjaan dapat mengetahui keberadaan mereka, untuk mempermudah proses komunikasi bila terjadi perselisihan. Pemberitahuan dan pencatatan juga dilakukan agar serikat buruh mendapat nomor Bukti Pencatatan. Serikat buruh yang telah memiliki nomor Bukti Pencatatan sudah dapat dikatakan sebagai serikat buruh yang diakui dan memperoleh hak dan kewajiban.

“sesuai dengan UU Serikat Buruh, kalau ada serikat buruh yang baru dibentuk harus diberitahukan ke sini mba, mereka isi formulir pemberitahuan dan permohonan pencatatan yang dilampirkan sama persyaratan-persyaratan. Kalau serikat buruh ga dicatitkan kesini, perkumpulan itu ga memperoleh hak dan kewajiban, ya sama aja kayak ga dianggap sebagai serikat buruh.”

Seperti yang telah diatur dalam pasal 18 ayat 2, sebagai syarat disetujuinya pencatatan, serikat buruh harus memenuhi administrasi yang dibutuhkan, dengan uraian sebagai berikut :

- a Daftar nama anggota pembentuk, syarat ini memuat nama anggota, tanda tangan, NIK, dan bagian/unit buruh di perusahaan. Daftar nama anggota ini diperlukan agar di kemudian hari tidak terdapat buruh yang menjadi anggota dari lebih dari satu serikat buruh. Karena kenyataan yang sering terjadi adalah adanya buruh yang berpindah-pindah serikat. Hal itu disebabkan karena buruh merasa tidak puas menjadi anggota serikat buruh yang satu, lalu akhirnya pindah menjadi anggota serikat buruh lain.

“salah satu syarat administrasi kan daftar nama anggota. Itu penting



mba, supaya ga terjadi buruh pindah-pindah serikat seenaknya, karena dia merasa ga puas jadi anggota serikat buruh “x”, terus tanpa ada pengunduran diri yang resmi tiba-tiba pindah jadi anggota serikat “y”. Kalau itu terjadi kan bisa ada perselisihan mba. Takutnya nanti ada serikat buruh yang rebutan anggota.”

- b Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang memuat nama dan lambang, Dasar Negara, asas dan tujuan, tanggal pendirian dan berita acara pembentukan, tempat kedudukan (kantor sekretariat), persyaratan menjadi anggota&pemberhentian, hak dan kewajiban anggota, persyaratan menjadi pengurus&pemberhentian, hak dan kewajiban pengurus, sumber, tata cara penggunaan dan pertanggungjawaban keuangan, dan ketentuan perubahan Anggaran Dasar dan atau Anggaran Rumah Tangga.

“anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya harus dilampirin mba, kenapa disyaratkan begitu soalnya supaya nantinya ga terjadi ada dua serikat buruh yang punya nama dan lambang serikat yang sama. Laporan keuangan juga harus dilaporin, itu kan juga sudah ada aturannya di undang-undang SB.”

- c Susunan dan nama pengurus, yang dimaksud adalah struktur organisasi. Nama pengurus harus dicatatkan, untuk mempermudah proses komunikasi antara disnakersos dengan perwakilan serikat apabila suatu ketika terjadi perseisihan dengan serikat buruh tersebut.

“buruh yang menduduki posisi penting di perusahaan kan ga boleh jadi pengurus mba, jadi nama pengurus harus diberitahukan juga supaya petugas pencatat bisa ngecek ada pelanggaran atau tidak.”

Tahapan yang terjadi saat proses pemberitahuan dan pencatatan adalah perwakilan serikat buruh yang datang ke petugas pencatat harus melampirkan syarat administrasi tersebut bersama surat pemberitahuan dan permohonan pencatatan, yang selanjutnya akan diperiksa kelengkapannya oleh petugas

pencatat.

“nah, semua syarat tersebut dilampirkan bersama surat pemberitahuan dan permohonan pencatatannya mba. Setelah itu nanti kita periksa, semua syaratnya sudah benar-benar lengkap apa belum.”

Apabila syaratnya belum lengkap, petugas pencatat wajib memberitahukan penangguhan/penolakan dan alasannya kepada serikat buruh selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Lalu tahapan permohonan pencatatan dimulai lagi dari awal. Namun jika persyaratan sudah lengkap, selambat-lambatnya dalam waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja petugas pencatat wajib memberikan nomor bukti pencatatan kepada serikat buruh, dan menyimpan arsipnya dalam file khusus yaitu Buku Register.

Serikat buruh tingkat perusahaan yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus melaporkan dan menyampaikan copy nomor bukti pencatatan kepada pengusaha sebagai audiensi Pengurus Serikat Buruh di perusahaan. Nomor bukti pencatatan tersebut digunakan sebagai bukti bahwa serikat buruh tersebut dapat dikatakan resmi dan mempunyai hak dan kewajiban.

“kalau persyaratannya belum lengkap, paling lama 14 hari kami wajib memberitahukan penangguhan/penolakan ke mereka. Tapi kalau sudah lengkap, paling lambat 21 hari nomor bukti pencatatan harus diberikan ke mereka. Terus pencatatan itu nanti kita arsipkan ke buku register. Kalau serikat buruh yang mencatatkan adalah serikat buruh tingkat perusahaan, setelah dapat nomor bukti pencatatan, mereka harus segera lapor ke perusahaan.”

Serikat buruh yang mengalami perubahan anggota, pergantian kepengurusan dan perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga harus memberitahukan dan mencatatkan ke dinas ketenagakerjaan. Agar petugas



pencatat dapat melihat apakah ada pelanggaran terhadap proses perubahan anggota dan kepengurusan. Serta apakah anggaran dasar/anggaran rumah tangga yang baru sesuai dengan UU nomor 21 tahun 2000 atau tidak.

“nah, kalau nanti di serikat buruh itu ada perubahan anggota, kepengurusan dan anggaran dasar/anggaran rumah tangga harus diberitahukan ke sini mba, kan harus diperiksa lagi, perubahan itu prosesnya melanggar peraturan apa ngga, seperti itu mba.”

Sesuai dengan profil Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang bidang Hubungan Industrial, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berhubungan dengan organisasi ketenagakerjaan atau serikat buruh adalah seksi kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan purna kerja. Fungsi yang dimaksud yang berkaitan dengan penelitian ini adalah pelaksanaan pencatatan serikat buruh, pendataan serikat buruh, dan verifikasi keanggotaan serikat buruh. Untuk fungsi pencatatan serikat buruh sudah diuraikan oleh peneliti dalam penjelasan sebelumnya.

Fungsi selanjutnya adalah pendataan dan verifikasi serikat buruh. Menurut responden, verifikasi termasuk program rutin dari seksi kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan purna kerja. Verifikasi berisi pendataan jumlah serikat buruh dan jumlah keanggotaan dari serikat buruh di Kota Malang. Program ini dijadwalkan satu kali dalam setahun, namun jika dinas ketenagakerjaan provinsi atau menteri membutuhkan data terbaru dari jumlah serikat buruh maka verifikasi dapat dilakukan sewaktu-waktu.

“tugas saya hanya sebatas melakukan pencatatan dan memberikan nomor bukti pencatatan serta verifikasi saja mba. Verifikasi rutin dari kantor dilakukan satu tahun sekali. Tapi kadang pusat minta data serikat buruh, nah kalau diminta seperti itu ya kami harus melakukan



verifikasi lagi, karna pusat kan minta data terbaru mba.”

Berdasarkan uraian tersebut, peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dalam pelaksanaan pencatatan pembentukan serikat buruh, pendataan dan verifikasi jumlah keanggotaan serikat buruh bersifat aktif. Karena pelaksanaannya termasuk dalam program kerja bidang hubungan industrial yang berpedoman pada uraian tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Walikota nomor 57 tahun 2008.

**c. Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Dalam Menjamin Perlindungan dalam Pelaksanaan Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh**

Selain berperan sebagai pihak yang membangun kesadaran buruh untuk berserikat dan petugas pencatat administrasi serikat buruh, sebagai salah satu faktor berlakunya suatu aturan hukum, dinas ketenagakerjaan dan sosial kota malang berperan sebagai pihak yang menjamin pelaksanaan aturan undang-undang ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah undang-undang serikat buruh. Seperti yang telah dijabarkan pada penjelasan-penjelasan sebelumnya dalam tulisan ini, kebebasan berserikat atas buruh dijamin perlindungannya dalam pasal 28 jo pasal 43 undang-undang serikat buruh. Sebagai pihak penegak hukum, dinas ketenagakerjaan bertanggung jawab dalam pelaksanaan pasal tersebut.

Seperti yang telah dijabarkan oleh peneliti dalam latar belakang penelitian, mengenai hak atas kebebasan berserikat bagi buruh dan aturan

hukum yang melindunginya, terdapat banyak kasus yang tidak menghormati hak kebebasan berserikat dan melanggar aturan yang ada. Menurut Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), hubungan antara pemerintah, pengusaha dan buruh masih tegang. Seringkali ketika buruh mencoba untuk membuat serikat buruh, pihak perusahaan justru seakan menghalangi dengan memecat atau penurunan jabatan posisi pemimpin dan anggota serikat buruh. Beberapa serikat buruh menyatakan bahwa pimpinan mereka termasuk yang dipilih untuk di-PHK saat perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja. Terjadi juga beberapa penyerangan dilakukan terhadap para pengurus oleh kelompok paramiliter, yang didukung oleh militer maupun polisi yang dibayar oleh pengusaha untuk mengintimidasi buruh atau membubarkan aksi mogok. Hal seperti itu belum pernah dicegah atau diberikan solusi efektif. Hal tersebut tentu membuat buruh takut untuk mengorganisir diri atau bergabung dalam serikat buruh.

Hal yang sama terjadi di Kota Malang, 80% (delapan puluh persen) perusahaan tidak mempunyai serikat buruh. Kabid Kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan Purna Kerja menyatakan bahwa pembentukan serikat buruh murni dari kesadaran para buruh, karena itu apabila dalam sebuah perusahaan tidak ada serikat buruh, itu murni hak buruh tersebut. Pemerintah tidak campur tangan.

Dari hasil wawancara dan data yang diperoleh di lapangan, responden menyatakan, bahwa sejak ia menjabat sebagai mediator di tahun 2004 belum pernah terjadi kasus berarti mengenai pelanggaran hak kebebasan berserikat



bagi buruh.

“sejak saya menjabat sebagai mediator sih belum pernah ada kasus yang melanggar pasal 28 itu mba, belum pernah ada laporan mengenai hal itu lah. Yang terjadi paling kesalahpahaman saja antara pengusaha dengan serikat buruh.”

Karena proses pembinaan, pengusaha dan buruh sudah saling mengerti posisi mereka masing-masing. Pengusaha sudah memahami tentang aturan yang melindungi buruh dalam melakukan kegiatan berserikat, karena itu mereka tidak mau mengambil resiko dengan melanggar aturan yang ada. Buruh pun sudah paham mengenai hak dan kewajiban mereka jika melakukan kegiatan berserikat.

“kan sudah sering ada pembinaan mba, pengusaha sekarang juga sudah mau lebih terbuka, mereka mau memahami undang-undang, jadi ga mau ambil resiko lah. Buruh yang jadi anggota serikat buruh juga kan sudah sering dapet pengetahuan dari serikat buruhnya, udah pinter-pinter mba.”

Menurut responden, apabila pada proses pengawasan pegawai pengawas mendapat laporan atau pengaduan tentang pelanggaran hak kebebasan berserikat, pegawai pengawas langsung melaporkan ke staf hubungan industrial yang selanjutnya menjadi kewenangan staf hubungan industrial untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut.

“biasanya sih mba, kalau pas pegawai pengawas melakukan pengawasan ke perusahaan terus ada pengaduan soal pelanggaran kebebasan berserikat, nanti di kantor, pegawai pengawas langsung melaporkan ke kita, setelah itu kita yang menindaklanjuti.”

Setelah menerima laporan dari pegawai pengawas, staf hubungan industrial yang menjabat sebagai mediator kemudian menghubungi perusahaan yang bersangkutan, dan mengundang pengusaha dan buruh untuk



membicarakan permasalahan yang terjadi. Biasanya pengusaha beritikad baik untuk datang memenuhi undangan. Namun jika pengusaha tidak hadir, mediator akan memberikan surat panggilan lagi sampai tiga kali, kalau pengusaha tidak hadir juga, responden menyayangkan karena tidak ada sanksi yang jelas untuk hal itu. Jadi petugas tidak bisa berbuat apa-apa.

“setelah menerima laporan, kita menghubungi dan memanggil pengusaha dan buruh yang bersangkutan. Biasanya sih pengusaha mau hadir mba, tapi kalau ga mau hadir, nanti kita kasih surat panggilan lagi. Panggilannya sampai tiga kali, kalau tiga kali panggilan pengusaha ga datang juga, ya kita ga bisa berbuat apa-apa. Soalnya undang-undang ga ngatur hal itu, jadi ga ada sanksinya. Tapi, ga ada sih mba kasus seperti itu.”

Jika pengusaha dan buruh hadir memenuhi undangan mediator, selanjutnya petugas mempersilahkan pihak yang berselisih untuk mengklarifikasi masalah yang terjadi.

“kalau mediator, pengusaha dan buruh sudah duduk dalam satu meja, pihak yang berselisih itu saling mengklarifikasi permasalahan yang terjadi. Mereka pada mengutarakan keluh kesah deh mba.”

Setelah ditemukan pokok permasalahannya, mediator mengajak para pihak untuk mencari solusi yang tidak merugikan kedua belah pihak. Apabila tidak juga ditemukan jalan tengah, mediator memberikan anjuran kepada para pihak.

“setelah kita sama-sama sudah paham pokok permasalahannya, kita sama-sama cari jalan tengah yang ga merugikan pihak tertentu saja mba, saling menguntungkan aja deh. Tapi kalau solusinya ga ditemukan, mediator berhak memberikan anjuran tertulis pada para pihak yang bisa diterima ataupun ditolak.”

Apabila anjuran tidak diterima, mediator wajib menawarkan alternatif penyelesaian selanjutnya yang dapat ditempuh oleh para pihak. Tetapi sampai

saat ini selalu terjadi kesepakatan dari para pihak karena permasalahan yang terjadi rata-rata karena kesalahpahaman semata.

“kalau salah satu pihak atau keduanya menolak anjuran tertulis, saya wajib menawarkan alternatif penyelesaian lain seperti konsiliasi atau arbitrase. Tetapi yang terjadi dilapangan, selalu terjadi kesepakatan dari para pihak, karena rata-rata permasalahan timbul hanya karena kesalahpahaman saja mba.”

Karena kasus-kasus seperti itu tidak berlanjut sampai pada proses konsiliasi, atau arbiter, dan pengadilan hubungan industrial, maka responden tidak mencatatkan kasus ini sebagai kasus pelanggaran hak kebebasan berserikat yang dilakukan oleh pengusaha. Responden beranggapan bahwa masalah itu terjadi karena pengusaha ataupun buruh belum benar-benar memahami aturan yang ada.

“yang terjadi paling seperti itu mba, jadi saya ga bisa menyatakan bahwa itu kasus pelanggaran hak kebebasan berserikat. Proses mediasi yang saya lakukan juga kan sifatnya informal, jadi ga ada pencatatannya.”

Berdasarkan informasi tersebut, responden dapat dengan pasti menyatakan bahwa sejak tahun 2004 hingga saat ini di Kota Malang belum pernah terjadi kasus pelanggaran hak atas kebebasan berserikat yang dilakukan oleh pengusaha kepada buruh.

Peranan yang dilakukan disnakersos dalam melindungi pelaksanaan perlindungan hak kebebasan berserikat buruh bersifat pasif, karena bidang hubungan industrial yang seharusnya mempunyai kewenangan penuh terhadap hal kebebasan berserikat hanya menunggu laporan dari pegawai pengawas atau aduan dari buruh yang mendatangi kantor saja. Bukan terjun langsung ke lapangan untuk menjamin pelaksanaan pasal 28 UU Serikat Buruh. Dapat



diistilahkan dengan “hanya menunggu gawang saja, tidak menjemput bola”

### **3. Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh dan Peranan Dinas Tenaga Kerja Menurut Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia**

Kebebasan berserikat yang diatur dalam pasal 28 UU Serikat Buruh merupakan hak dasar buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan dilindungi pelaksanaannya oleh pemerintah. Sebagai pembanding dari informasi dan data yang diperoleh peneliti pada penelitian di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, peneliti melibatkan Serikat Buruh SPBI Malang yang kami ambil sebagai wakil dari buruh. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan dari pihak buruh mengenai peranan disnakersos dalam melindungi mereka dalam hak kebebasan berserikat.

Di lapangan, proses yang peneliti lalui saat meminta ijin melakukan penelitian di sekretariat SPBI tidaklah terlalu rumit. Peneliti diterima secara kekeluargaan dan tanpa menunggu waktu yang lama dan birokrasi panjang, penelitian langsung dapat dilakukan. Pada saat itu, hanya ada beberapa SDM saja yang ada di sekretariat, salah seorang pengurus yang ada mengatakan bahwa pengurus dan anggota yang lain sedang menjalankan aktivitas sehari-harinya diluar sekretariat, ada yang bekerja dan ada yang sedang mendampingi buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tidak ada peraturan tertulis di SPBI yang mewajibkan anggotanya untuk loyalitas pada organisasi, karena perjuangan SPBI didasari oleh kesadaran dari tiap-tiap



anggotanya.

“orang yang ada di sekretariat sehari-harinya ya segini saja mba, orangnya juga ga *melulu* itu-itu aja. Gantian lah datengnya. Soalnya yang lain kan punya kesibukan lain diluar, ada yang kerja, ada yang kebetulan lagi dampingi buruh. Ya namanya juga ini kan hanya organisasi mba, kita ga bisa mewajibkan anggota untuk totalitas atau *full timer* disini. Jadi atas dasar kesadaran aja.”

Pengurus yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini adalah bendahara umum yang merangkap jabatan sebagai divisi advokasi. Sesuai dengan jabatannya, responden mempunyai pengalaman lebih banyak dalam berhubungan langsung dengan buruh untuk mendampingi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hak atas kebebasan berserikat dalam pandangan responden adalah hak buruh untuk memilih, apakah ia ingin memperjuangkan haknya dengan menggunakan cara berserikat atau tidak. Siapapun tidak dapat menghalanginya dengan cara apapun.

“menurut saya, hak kebebasan berserikat ya hak buruh untuk berserikat atau tidak berserikat. Kalau buruh mau berserikat jangan dilarang, kalau buruh tidak mau berserikat juga jangan dilarang. Hak sepenuhnya dari buruh deh mba.”

Karena hak kebebasan berserikat bagi buruh sudah dijamin perlindungannya dalam undang-undang ketenagakerjaan khususnya UU Serikat Buruh, pertumbuhan serikat buruh baru dan kesadaran buruh terhadap pentingnya hak kebebasan berserikat pun semakin berkembang. Buruh semakin berani mengungkapkan keluhannya dan bersatu dengan buruh lain untuk bekerja sama memperjuangkan terpenuhinya hak mereka.

“ya, katanya pemerintah kan kebebasan berserikat untuk buruh sudah dilindungi di UU Serikat Buruh mba, jadi mulai keliatan deh

perkembangan pertumbuhan serikat buruh di Malang. Buruhnya juga semakin berani ngumpulin kekuatan bersama buruh lain untuk berjuang mempertahankan dan mendapatkan hak mereka.”

Hal itu terlihat dari semakin meningkatnya perkembangan SPBI. Di beberapa kota di Jawa Timur juga sudah terbentuk sekretariat SPBI wilayah karena jumlah anggota yang semakin bertambah, tidak hanya di Malang Raya melainkan di kota-kota lain, seperti Kediri, Sidoarjo, Gresik, dan Jombang.

“SPBI juga semakin berkembang mba, sekarang kita sudah punya SPBI di beberapa wilayah, sampai saat ini anggota kita ada 4000an orang.”

Akan tetapi, berdasarkan data yang tercatat pada Disnakersos Kota Malang, jumlah pertumbuhan pembentukan serikat buruh di tahun 2009 menurun. Walaupun kesadaran buruh sudah semakin meningkat, namun hanya 20% perusahaan di Kota Malang yang memiliki serikat buruh, sungguh kenyataan yang sangat *ironis*. Menurut responden, hal itu disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

- a) Buruh takut di-PHK. Posisi buruh yang tidak memiliki daya tawar semakin menempatkan buruh pada posisi yang lemah. Karena perusahaan secara tidak langsung menunjukkan sikap menolak/tidak menyukai adanya serikat buruh, maka buruh beranggapan pembentukan serikat buruh merupakan salah satu cara untuk melawan perusahaan. Hal itu justru akan merugikan buruh karena bagi perusahaan kehilangan satu orang buruh tidak berpengaruh apa-apa karena ada ratusan orang yang menunggu pekerjaan di luar sana. Karena itu buruh lebih memilih untuk pasrah daripada memperjuangkan hak mereka dengan menentang



perusahaan.

“buruh tidak punya daya tawar mba, sebagian besar dari mereka yang mereka punya kan cuma tenaga aja mba, bukan pendidikan atau keahlian khusus. Jadi kalau mereka macam-macam, perusahaan bisa saja langsung pecat mereka. Yang ngantri untuk dapat pekerjaan di perusahaan itu kan lebih banyak mba. Jadi mereka takut untuk membentuk serikat buruh atau bergabung jadi anggota serikat buruh.”

- b) Jika hak normatif buruh sudah dipenuhi oleh perusahaan, buruh tidak mempunyai keinginan untuk membentuk serikat buruh. Pemikiran seperti itu sebenarnya salah, karena serikat buruh tidak hanya berfungsi untuk memperjuangkan hak normatif buruh saja melainkan ada beberapa fungsi lain seperti membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha, menjadi wakil buruh dalam lembaga kerja sama bidang ketenagakerjaan, sebagai sarana menciptakan hubungan industrial, dsb. Jika dalam sebuah perusahaan tidak memiliki serikat buruh, akan menyulitkan komunikasi antara pengusaha dengan buruh.

“biasanya sih kalau buruhnya sudah merasa haknya terpenuhi, mereka tidak mau cape-cape membentuk atau masuk jadi anggota serikat buruh. Padahal kan serikat buruh juga berfungsi untuk membuat PKB mba. Nah kalau di perusahaan ga ada serikat buruh, repot komunikasi sama pengusahanya.”

- c) Membentuk serikat buruh hanya jika terlibat kasus di perusahaan. Hampir serupa dengan faktor sebelumnya, buruh merasa ingin membentuk serikat buruh atau menjadi serikat buruh apabila hak mereka tidak dipenuhi oleh perusahaan. Keberanian para buruh baru muncul karena mereka merasa harus memperjuangkan hak mereka yang dilanggar oleh perusahaan.

“nah, biasanya kalau sudah diperlakukan sewenang-wenang sama



pengusaha, baru mereka masuk menjadi anggota serikat buruh tingkat perusahaan, atau jika di perusahaan mereka ga ada serikat buruh, mereka meminta bantuan ke konfederasi serikat buruh untuk memperjuangkan hak mereka lalu kemudian bergabung menjadi anggota dengan membentuk serikat buruh baru.”

Karena beberapa faktor diatas, sebagian besar anggota SPBI berasal dari buruh atau serikat buruh yang pernah terlibat kasus dengan pengusaha. Responden berpendapat, kesadaran buruh untuk melakukan perubahan terhadap kondisi yang sudah ada agak kurang, yang mereka pahami masih bersifat *ideologi* pergerakan yang *pragmatis*. Mereka belum sepenuhnya memahami tentang hakekat mereka sebagai buruh.

Berikutnya adalah pendapat responden sebagai wakil dari buruh terhadap tiga peranan dinas tenaga kerja dalam pelaksanaan perlindungan hak kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang :

- a) peranan dinas ketenagakerjaan dalam membangun kesadaran buruh akan pentingnya hak kebebasan berserikat.

Sebagai pihak penegak hukum di bidang ketenagakerjaan dinas tenaga kerja bertanggung jawab menjamin pelaksanaan dari semua aturan undang-undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, termasuk Undang-undang Serikat Buruh yang didalamnya mengatur hak atas kebebasan berserikat buruh. Di dalam undang-undang tersebut, serikat buruh berfungsi untuk melindungi buruh dalam mempertahankan dan memperjuangkan haknya.

Peranan pertama dari dinas tenaga kerja adalah membangun kesadaran buruh akan pentingnya sebuah serikat, salah satunya dengan

cara pembinaan. Menurut responden, SPBI tidak pernah mendapat undangan secara formal untuk ikut serta atau hadir dalam acara pembinaan yang dilakukan oleh Disnakersos Kota Malang. Undangan yang dilakukan hanya secara informal atau “dari mulut ke mulut”.

“sampai saat ini sih SPBI tidak pernah dapat undangan tertulis untuk pembinaan mba. Undangan lewat telepon juga tidak pernah ada. Paling juga ajakan informal dari pegawai-pegawai disnaker yang kenal sama kita. Itu juga ga jelas ajakannya seperti apa, jadi kita mau datang kan juga bingung. Karena itu, sampai saat ini SPBI dan seluruh anggota tidak pernah dapat pembinaan dari disnaker.”

Menurut responden ada beberapa serikat buruh seperjuangan yang lain yang juga belum pernah di undang secara formal untuk diberikan pembinaan oleh Disnakersos. Disnakersos hanya melakukan pembinaan pada pihak-pihak yang meminta saja, bukan kepada semua pihak secara merata walaupun dengan cara bergiliran. Karena hal itu, responden berpendapat bahwa peranan Disnakersos Kota Malang terhadap membangun kesadaran buruh akan pentingnya kebebasan berserikat bersifat pasif.

“bukan hanya SPBI saja sih mba, ada beberapa teman-teman dari serikat buruh lain yang katanya juga tidak pernah diajak pembinaan sama disnaker. Sering terjadi sih kalau ada yang minta, baru disnaker melakukan pembinaan. Peranannya bersifat pasif deh mba.”

- b) peranan dinas ketenagakerjaan dalam proses pencatatan pembentukan serikat buruh.

Sebagai pihak pencatat administrasi serikat buruh, Disnakersos wajib berperan aktif. Karena fungsinya untuk melindungi buruh, maka seharusnya Disnakersos memberikan kemudahan dengan tidak



mempersulit buruh yang ingin melakukan kegiatan apapun yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang sesuai dengan undang-undang khususnya proses pencatatan serikat buruh.

Menurut responden, dalam proses pemberitahuan dan permohonan pencatatan pihak Disnakersos terlihat seakan mempersulit proses. Atau membuat serikat buruh tersebut berulang kali *merevisi* formulir pemberitahuan dan permohonan pencatatan mereka. Dalam proses ini, serikat buruh yang lebih bersifat aktif agar dapat memperoleh nomor bukti pencatatan sesuai dengan waktu yang telah diatur undang-undang.

Proses verifikasi yang merupakan program tahunan dari disnaker juga bersifat pasif, Disnakersos tidak melakukan pendataan dengan mendatangi masing-masing serikat buruh yang ada di Kota Malang, melainkan hanya melakukan panggilan lewat telepon kepada serikat-serikat buruh yang sudah tercatat di disnaker. Karena itu, banyak serikat buruh yang tidak *terverifikasi*. Seperti contoh, pada data verifikasi tahun 2009, Disnakersos mencatat anggota SPBI adalah sebanyak 2.947 orang. Namun menurut responden, jumlah anggotanya yang ada di Kota Malang saat ini berjumlah kira-kira 4000an orang.

“dalam proses pencatatan disnaker seakan mempersulit mba, dengan cara menyuruh kita *merevisi* formulir, padahal syarat-syaratnya sudah lengkap. Seperti mengulur-ulur waktu deh mba. Kita harus aktif kalau mau dapat nomor bukti pencatatan tepat waktu. Kalau *verifikasi*, adanya tiap tahun. Tapi itu juga serikat buruhnya ga didatangi satu persatu, tapi dipanggil lewat telepon saja. Jadi ada juga yang ga *terverifikasi*.”

Jadi menurut responden, secara keseluruhan peranan dinas tenaga



kerja sebagai petugas pencatat administrasi bersifat pasif dan pelaksanaannya tidak efektif.

- c) peranan dinas ketenagakerjaan dalam menjamin terlaksananya perlindungan dalam pelaksanaan hak kebebasan berserikat bagi buruh.

Seperti yang telah dijabarkan dalam latar belakang, walaupun mengenai pelaksanaan atas hak kebebasan berserikat telah dijamin perlindungannya dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, masih banyak terdapat pelanggaran terhadap pelaksanaan hak tersebut. Di Kota Malang saja tercatat hanya 20% perusahaan yang memiliki serikat buruh.

Menurut responden dari pihak pemerintah menyatakan bahwa itu adalah kesalahan dari para buruhnya sendiri, mereka kurang kesadaran akan pentingnya serikat buruh. Namun, dari pihak buruh yang diwakili SPBI menyatakan bahwa faktor utama buruh tidak berserikat adalah karena takut di PHK oleh pengusaha. Ketakutan tersebut berasal dari sikap pengusaha yang secara tidak langsung menunjukkan penolakannya terhadap adanya serikat buruh di perusahaan mereka.

Responden tidak menyetujui pernyataan dari dinas ketenagakerjaan Kota Malang yang menyatakan bahwa di Kota Malang belum pernah terjadi pelanggaran terhadap hak kebebasan berserikat. Menurut responden, di Kota Malang pernah terjadi beberapa tindakan pengusaha yang secara tidak langsung seakan melarang kegiatan serikat buruh di perusahaan mereka.

“di Malang banyak mba kasus seperti itu, *wong* anggota SPBI pernah mengalami kasus itu dengan pengusaha mereka kok. Tapi memang, pengusahanya tidak secara tegas menyatakan bahwa ia menolak pembentukan/kegiatan serikat buruh. Cuma, tindakannya mengarah kesana.”

Salah satu contoh kasus yang pernah terjadi di Kota Malang, adalah kasus yang pernah dialami oleh salah seorang responden yang juga sebagai anggota SPBI Pusat dengan PT. Dwi Putra Sakti dengan merk dagang ‘Gabriel’ pada tahun 2006. Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh perusahaan kepada responden dengan alasan efisiensi perusahaan. Alasan itu dipandang sangat tidak *rasional* dan tidak ada buktinya. Responden adalah pengurus serikat buruh PT. Dwi Putra Sakti yang menjabat sebagai sekretaris umum. Karena itu dalam kasus ini ada indikasi bahwa perusahaan menolak adanya serikat buruh di perusahaan tersebut dengan melakukan intimidasi dalam bentuk PHK.

“ pada tahun 2006 saya mengalami kasus seperti itu mba. Waktu itu saya menjabat sebagai sekretaris umum serikat buruh perusahaan. Nah, katanya teman-teman saya paling vokal di organisasi. Setelah itu saya dipecat dengan alasan efisiensi perusahaan. Saya ga terima sama keputusan perusahaan karena saya merasa pada divisi saya yang hanya ada dua orang buruh tidak harus dilakukan efisiensi.”

Jika ada indikasi ke arah pelanggaran hak kebebasan berserikat, lalu bagaimana peranan disnakersos dalam penyelesaian kasus tersebut. Dalam proses mediasi dinas tenaga kerja memberikan anjuran yang mengarah ke penyetujuan alasan dari perusahaan. Dinas tenaga kerja tidak menunjukkan perlindungannya kepada pihak buruh. Kasus pun beranjak ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial, pada tingkat ini responden



memenangkan putusan sela dan putusan akhir. Karena perusahaan tidak dapat membuktikan alasan melakukan PHK. Pengusaha yang tidak menyetujui hasil putusan dari hakim, melanjutkan kasus ini di tingkat kasasi. Dan hingga saat ini kasus tersebut belum selesai.

“di mediasi kami kalah mba, anjuran tertulis lebih berpihak ke pengusaha. Akhirnya kasus naik ke tingkat pengadilan. Di pengadilan saya memenangkan putusan sela dan putusan akhir. Hakim memutuskan agar pengusaha mempekerjakan saya kembali, tapi pengusaha ga setuju lalu kasasi. Sampai sekarang kasusnya belum selesai mba.”

Selama proses kasus tersebut berjalan, responden menyatakan bahwa pihak disnakersos tidak memberikan perlindungan dan bantuan apa-apa untuk memperjuangkan hak responden sebagai buruh dan pihak yang lemah. Kasus lain terjadi di Perusahaan Rokok Adi Bungsu, sebanyak sembilan belas orang buruh yang menjadi pengurus serikat buruh perusahaan di PHK karena alasan efisiensi kerja. Dan masih ada beberapa kasus lain yang menimpa buruh di luar anggota SPBI yang tidak bisa dijabarkan oleh responden karena dikhawatirkan timbul kesalahpahaman.

Jika pihak disnakersos menyatakan bahwa di Malang tidak pernah terjadi kasus yang melanggar hak kebebasan berserikat, lalu kasus yang terjadi pada dua perusahaan tersebut termasuk kedalam kasus apa. Apakah mungkin itu hanyalah kasus PHK biasa.

Karena hal tersebut, menurut responden peranan dinas tenaga kerja dalam melindungi pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh tidak terlaksana.

“kalau dua kasus itu bukan kasus pelanggaran hak kebebasan



berserikat buruh, lalu kasus apa mba? Masa kasus PHK biasa, kok buruh yang dipecaat kebetulan anggota atau pengurus serikat buruh?"

Demi mencapai keadilan dan menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh dengan pengusaha, serikat buruh mengharapkan agar pihak pemerintah yang diwakili oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial tingkat Daerah Kota Malang dapat memiliki peranan sebagai pihak yang melindungi buruh sebagai subjek perburuhan yang mempunyai kedudukan dan posisi sejajar dengan pengusaha. Agar perlindungan terhadap buruh dapat berjalan secara efektif.

#### **4. Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh dan Peranan Dinas Tenaga Kerja Menurut Asosiasi Pengusaha Indonesia**

Pengusaha merupakan salah satu subjek perburuhan selain buruh. Sebagai subjek perburuhan, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dalam menjalin hubungan kerja dengan buruh agar tercapai hubungan yang harmonis.

Pengusaha juga berperan sebagai pihak yang bertanggung jawab memenuhi hak-hak dasar buruh yang berhubungan dengan hubungan kerja di lingkup perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan dalam kajian pustaka, kebebasan berserikat termasuk dalam hak dasar buruh.

Mengenai hak atas kebebasan berserikat bagi buruh, responden berpendapat bahwa, kebebasan berserikat merupakan kewenangan bagi buruh untuk bergabung/membentuk atau tidak bergabung/tidak membentuk serikat buruh di perusahaan.

Menurutnya serikat buruh berfungsi sebagai penyampai aspirasi buruh

dalam membantu pemenuhan kesejahteraan buruh. Jadi, prinsipnya adalah “dari buruh, oleh buruh dan untuk buruh”. dibentuknya serikat buruh dan segala kegiatan yang dilakukan didalamnya semata-mata untuk kepentingan buruh bukan kepentingan golongan tertentu saja.

“serikat buruh kan berasal dari buruh de’, dipilih juga oleh buruh, karena itu segala kegiatan yang dilakukan didalamnya semata-mata bertujuan untuk memenuhi kepentingan buruh, bukan kepentingan golongan tertentu.”

Mengenai perkembangan pertumbuhan serikat buruh di Kota Malang, responden berpendapat hal itu sangat dipengaruhi oleh kesadaran para buruh akan tujuan sebenarnya dari sebuah serikat. Serikat buruh bukan hanya dibentuk untuk menyelesaikan sebuah kasus. Akan tetapi seharusnya dibentuk untuk menghindari terjadinya kasus.

“soal bagaimana perkembangan pertumbuhan serikat buruh di Malang menurut saya sangat dipengaruhi oleh kesadaran buruhnya sendiri de’. Seharusnya, tanpa terjadi kasus di perusahaan, ada inisiatif untuk berserikat. Serikat buruh kan fungsinya bukan hanya untuk menyelesaikan kasus.”

Serikat buruh harus dapat mengorganisir anggotanya agar selalu menciptakan kondisi kerja yang harmonis dengan pengusaha, dengan cara menempatkan posisi pengusaha sebagai mitra kerja mereka, bukan sebagai lawan kerja.

Mengenai perlindungan terhadap hak kebebasan berserikat yang diatur dalam undang-undang, responden mengatakan bahwa pihak yang berwenang sebagai pelaksana perlindungan tersebut adalah pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Ketenagakerjaan.



Akan tetapi, responden melihat masih ada kekurangan pada undang-undang tersebut, yaitu buruh diberikan hak sebebas-bebasnya untuk membentuk atau tidak membentuk serikat buruh, dan larangan terhadap siapapun yang menghalang-halangi terbentuknya atau kegiatan dalam serikat buruh. Namun, yang terjadi dilapangan adalah saat pertumbuhan serikat buruh menurun, pengusaha sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan buruh dituduh sebagai pihak yang menghalangi terbentuknya serikat buruh. Itu merupakan tindakan yang tidak adil yang diterima oleh pengusaha. Karena seperti yang telah dipaparkan diatas, pembentukan serikat buruh adalah karena kesadaran dari pihak buruh. Jadi, apabila jumlah serikat buruh berkurang mungkin saja disebabkan oleh kesadaran para buruh yang menurun. Bukan karena tindakan pengusaha.

“hak kebebasan berserikat untuk buruh dilindungi hukum loh de’, malah pengusaha yang tidak ada perlindungannya. Kalau terjadi apa-apa sama buruh, pasti pengusaha yang langsung dituduh. Padahal belum tentu kesalahan berasal dari kami. Buruh kan ga hanya punya hak, tapi juga punya kewajiban. Sebelum menuntut hak, harusnya penuhi kewajiban dulu. Bertindak saling menuntungkan deh, jangan maunya untung sendiri.”

Dalam menjamin terlaksananya perlindungan terhadap buruh dalam hal kebebasan berserikat, Dinas Ketenagakerjaan yang berperan penting dalam hal tersebut. Responden berpendapat, pihak Dinas Ketenagakerjaan sudah menjalankan fungsinya sesuai dengan koridor yang ada. Peranan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan adalah :

- a Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dalam membangun kesadaran buruh akan pentingnya hak kebebasan



berserikat

Menurut responden dalam usaha membangun kesadaran buruh akan pentingnya sebuah serikat buruh adalah dilakukan dengan upaya pembinaan. Pembinaan dilakukan Dinas Ketenagakerjaan rutin pertahunnya. Menurutnya kegiatan pembinaan ini sangat penting, karena pengusaha dan buruh dapat menambah pemahaman tentang segala kegiatan ketenagakerjaan khususnya kebebasan berserikat. Karena upaya pembinaan ini dirasakan sangat bermanfaat bagi pengusaha, maka menurutnya peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam membangun kesadaran buruh sudah berjalan cukup efektif.

“setau saya disnaker rutin mengadakan pembinaan tiap tahunnya de’. Menurut saya upaya itu bermanfaat sekali buat pengusaha. Banyak kok perusahaan-perusahaan yang meminta disnaker untuk melakukan pembinaan di perusahaan mereka. Karena upaya tersebut sangat dirasakan manfaatnya oleh pihak pengusaha maupun buruh, menurut saya peranan disnaker dalam hal itu sudah cukup efektif.”

b Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dalam proses pencatatan pembentukan serikat buruh.

Mengenai proses pencatatan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, responden mengaku tidak mengetahui hal tersebut. Karena pada proses pencatatan, pengusaha tidak ikut serta. Pengusaha hanya mendapat laporan dari serikat buruh apabila mereka sudah mendapatkan nomor bukti pencatatan.

“soal ini saya ga tahu de’. Saya kira pengusaha tidak ada hubungannya dengan proses pencatatan yang dilakukan serikat buruh. pengusaha hanya menunggu laporan dari perwakilan serikat buruh apabila mereka sudah mendapatkan nomor bukti pencatatan.”

Karena itu responden tidak dapat mengeluarkan pendapat mengenai peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam proses pencatatan, apakah berjalan efektif atau tidak.

c peranan dinas ketenagakerjaan dalam menjamin terlaksananya perlindungan dalam pelaksanaan hak kebebasan berserikat bagi buruh.

Menurut sepengetahuan reponden, di Kota Malang hingga saat ini belum pernah terjadikasus pelanggaran terhadap hak berserikat buruh. salah satu faktornya adalah karena upaya pembinaan tersebut. Karena itu responden dapat menyatakan bahwa peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini berjalan secara efektif. Karena Dinas Ketenagakerjaan telah menjalankan fungsinya dan dapat mencegah terjadinya pelanggaran hak berserikat buruh di Kota Malang.

“Setau saya sampai saat ini belum ada kasus pelanggaran hak kebebasan berserikat de’. Karena upaya pembinaan itu mungkin ya. Pengusaha dan buruh sudah dapat memahami dan sadar bagaimana seharusnya mereka bertindak. Pengusaha juga ga mungkin melanggar aturan yang ada de’.

#### **D. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hak Atas Kebebasan Berserikat Bagi Buruh yang Dilakukan Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang**

Tujuan dari perlindungan hak atas kebebasan berserikat bagi buruh adalah untuk melindungi buruh yang ingin mempertahankan dan memperjuangkan haknya dengan cara membentuk atau tidak membentuk dan menjadi anggota atau tidak menjadi anggota suatu serikat buruh. Sebagai instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial

Kota Malang mempunyai peranan untuk menjamin pelaksanaan perlindungan hak tersebut. Dalam pelaksanaannya di lapangan tentu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, baik itu faktor pendukung atau faktor penghambat.

#### **a Faktor Pendukung**

Adanya instansi ketenagakerjaan tingkat daerah yang membawahi bidang hubungan industrial yang bertanggung jawab melaksanakan segala hal yang mendukung terlaksananya kebebasan berserikat bagi buruh. Instansi ini berlandaskan pada aturan yang terdapat dalam Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Daerah Sebagai Unsur Pelaksana Pemerintah Kota Malang juga Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

Selain itu juga adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Serikat Buruh no 21 tahun 2000 yang menyatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dibawah oleh dinas ketenagakerjaan tingkat daerah bertanggung jawab menjamin hak kebebasan berserikat dengan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan berserikat yang dilakukan buruh. Meskipun dalam pelaksanaannya tidak berjalan sesuai dengan aturan yang ada yang menjadikan pelaksanaan perlindungan hak atas kebebasan berserikat tidak efektif.



## b Faktor Penghambat

Meskipun di dalam undang-undang serikat buruh secara tegas telah dijamin perlindungan kepada buruh agar terhindar dari segala jenis *intervensi* dan *intimidasi* dalam membentuk serikat dan atau melakukan kegiatan berserikat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Juga sanksi tegas berupa kurungan dan denda kepada siapapun yang melanggar aturan tersebut. Namun belum ada aturan yang secara tegas menyatakan seperti apa batasan *intervensi* dan *intimidasi* yang dimaksud. Dan sampai dimana batasan kewenangan dinas ketenagakerjaan dalam menjamin pelaksanaan hak kebebasan berserikat tersebut.

Tidak adanya aturan yang tegas ini menjadi penghambat dalam pelaksanaan proses perlindungan pada buruh. Dalam tiga bagian peranan aktual Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang juga terdapat hambatan-hambatan yang menyebabkan peranan disnakersos tidak berjalan efektif.

Yang pertama hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan peranan aktual disnakersos sebagai pihak yang membangun kesadaran buruh akan pentingnya hak atas kebebasan berserikat adalah pertama, kurangnya biaya dari pemerintah pusat untuk operasional melakukan pembinaan secara rutin dan berkala. Kedua, masih ada konfederasi-konfederasi serikat buruh di Kota Malang yang tidak dapat bertindak *kooperatif* untuk bersama-sama membangun kesadaran anggotanya. Ketiga, kurangnya kesadaran dari para buruh akan pentingnya kegiatan pembinaan yang dilakukan disnakersos

sehingga tidak hadir memenuhi undangan untuk pembinaan.

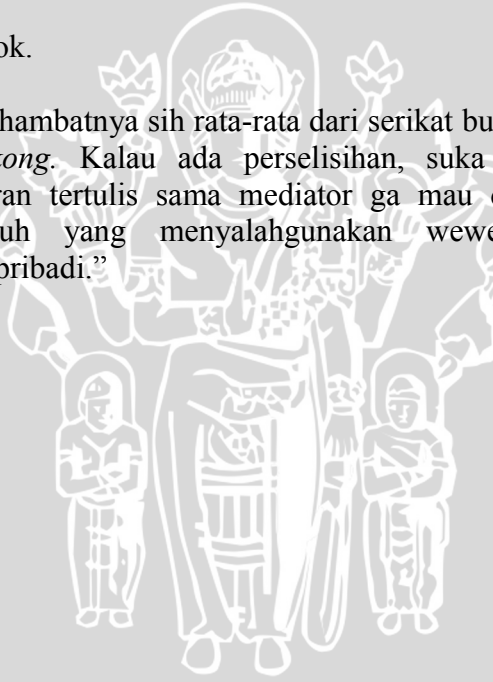
“kita kesulitan juga untuk menyadarkan buruh mba, karena terbatasnya biaya operasional untuk pembinaan, terus serikat buruhnya juga tidak bisa diajak kerjasama untuk saling menyadarkan anggotanya masing-masing. Juga dari buruhnya sendiri yang tidak ada keinginan untuk diberi binaan oleh kami. Diundang pembinaan mereka ga datang. Susah juga kan mba.”

Yang kedua, hambatan yang terjadi dalam proses pencatatan pembentukan serikat buruh adalah pertama, belum adanya buku register pencatatan serikat buruh yang seragam, universal dan informatif yang mengacu pada pasal 3 ayat 3 Kepmenakertrans No.KEP.16/MEN/2001. Kedua, timbul berbagai pengertian dan *interpretasi* mengenai istilah ‘setempat’ dan ‘domisili’ yang ada dalam pasal 18 ayat 1 UU Serikat Buruh dan pasal 2 ayat 1 Kepmenakertrans No.KEP.16/MEN/2001. Karena ada sebagian besar serikat buruh yang memiliki DPD, DPC, KORWIL dan DPW Serikat Buruh. Dan adanya Federasi dan Konfederasi Serikat Buruh yang mempunyai anggota di lintas kabupaten/kota dan propinsi. Ketiga, adanya anggota serikat buruh yang pindah ke serikat buruh lain tanpa pemberitahuan tertulis dan tidak dilaporkan ke disnakersos. Keempat, mengenai pembubaran serikat buruh, tidak adanya pengurus serikat buruh yang memberitahukan kepada disnakersos tentang pembubaran serikatnya.

“buku register yang seragam se-Indonesia belum ada mba, ada beberapa wilayah yang masih berbeda. Selain itu, sering terjadi kesalahpahaman mengenai kata ‘domisili’ dan ‘setempat’. Masih sering ada pertanyaan, ‘domisilinya siapa/ setempatnya siapa?’ lalu kalau ada buruh yang pindah-pindah keanggotaan serikat, terus ga dilaporkan, kadang-kadang timbul perselisihan antara serikat buruh tersebut. Kalau serikat buruh tidak aktif lagi lalu tiba-tiba bubar juga tidak dilaporkan sama pengurus serikat buruhnya.”

Yang ketiga, hambatan yang terjadi dalam menjamin perlindungan pelaksanaan hak kebebasan berserikat buruh adalah yang pertama, pihak disnakersos belum paham mengenai batasan kewenangan dalam penegakan pasal 28 ju 43 undang-undang serikat buruh. Kedua, apabila terjadi perselisihan, terdapat serikat buruh yang tidak bisa bekerja sama untuk menyelesaikan perselisihan. Anjuran tertulis yang diberikan oleh mediator jarang dipertimbangkan oleh serikat buruh. Ketiga, adanya serikat buruh yang menyalahgunakan wewenangnya sebagai serikat buruh untuk kepentingan diri sendiri atau kelompok.

“faktor penghambatnya sih rata-rata dari serikat buruhnya sendiri mba, *mokong-mokong*. Kalau ada perselisihan, suka semaunya sendiri. Diberi anjuran tertulis sama mediator ga mau didengar. Ada juga serikat buruh yang menyalahgunakan wewenang untuk cari keuntungan pribadi.”





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari penjelasan yang telah dijabarkan dalam BAB IV, dapat diambil kesimpulan tentang peranan dinas ketenagakerjaan dalam melindungi pelaksanaan hak kebebasan berserikat bagi buruh adalah sebagai berikut :

- 1) Peranan Disnakersos dalam pelaksanaan perlindungan hak kebebasan berserikat bagi buruh di Kota Malang :

- a Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Peranan secara keseluruhan bersifat cukup efektif namun pasif. Hal ini dapat dilihat dari 3 (tiga) bagian peranan disnakersos. Yaitu peranan pertama sebagai pihak yang membangun kesadaran buruh dinas tenaga kerja lebih bersifat pasif, karena pembinaan lebih banyak dilakukan atas permintaan dari pihak lain. Bukan semata karena program rutin dari disnakersos, hal tersebut disebabkan oleh faktor biaya operasional. Peranan kedua, dalam proses pencatatan pembentukan serikat buruh. Dinas Ketenagakerjaan berjalan efektif. Karena dinas ketenagakerjaan yang ditunjuk bertanggung jawab sebagai petugas pencatat. Verifikasi dilakukan rutin setiap tahunnya, atau bahkan lebih sesuai dengan permintaan dari pusat. Mengenai peranan disnakersos dalam perlindungan pelaksanaan hak berserikat berjalan efektif, karena hingga kini belum pernah terjadi kasus

pelanggaran hak atas kebebasan berserikat bagi buruh.

b Peranan Disnakersos Kota Malang menurut SPBI.

Peranan disnakersos dalam membangun kesadaran buruh terhadap pentingnya serikat buruh berjalan cukup efektif namun bersifat pasif.

Karena upaya pembinaan yang dilakukan lebih banyak bukan karena kesadaran dari pihak disnakersos melainkan permintaan dari pihak pengusaha atau organisasi buruh. peranan selanjutnya dalam proses pencatatan juga berjalan efektif namun pasif. Karena Disnakersos melakukan peranannya tersebut hanya “jaga gawang tidak berusaha menjemput bola”. Mengenai peranan disnakersos dalam perlindungan pelaksanaan hak berserikat berjalan kurang efektif, karena pihak buruh merasa pihak disnakersos tidak bersifat netral namun berpihak pada pihak pengusaha.

c Peranan Disnakersos Kota Malang Menurut APINDO.

Peranan dalam upaya membangun kesadaran para buruh berjalan efektif. Kegiatan pembinaan yang dilakukan sangat memberikan manfaat bagi pengusaha maupun buruh. Selanjutnya dalam pelaksanaan perlindungan hak berserikat pun berjalan efektif, karena hingga kini belum pernah terjadi kasus pelanggaran hak kebebasan berserikat di Kota Malang.

2) Faktor pendukung dan penghambat.

Faktor pendukung pelaksanaan perlindungan hak kebebasan berserikat yang dialami adalah adanya Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota

Malang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang nomor 5 tahun 2004 dan Peraturan Walikota Malang nomor 57 tahun 2008. Serta adanya UU nomor 21 tahun 2000 yang menjamin perlindungan tersebut. Sedangkan faktor penghambatnya adalah yang pertama kurangnya kesadaran buruh akan pentingnya hak kebebasan berserikat. Kedua kurangnya pemahaman serikat buruh akan hakekat sebenarnya dari serikat buruh. Ketiga, adanya serikat buruh yang tidak bisa diajak bekerja sama. Keempat, buku register yang belum seragam dan universal. Kelima wakil serikat buruh tidak melaporkan apabila serikat buruh mereka terjadi pembubaran. Yang keenam mengenai batasan wewenang dinas ketenagakerjaan dalam penegakan pasal 28 dan 43 undang-undang serikat buruh nomor 21 tahun 2000.

#### **B. Saran**

Perlindungan hak kebebasan berserikat bagi buruh sangatlah penting. Karena itu sangat diperlukan peranan aktif dari Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dalam mencapai hal tersebut. Maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Dinas Tenaga Kerja hendaknya lebih berperan aktif demi melindungi buruh dan memenuhi hak dan kesejahteraan buruh tanpa berpihak pada pihak yang melemahkan posisi buruh.
- 2) Bagi Buruh hendaknya lebih membangun kesadaran untuk melakukan perubahan kondisi kerja yang lebih baik agar hak dan kesejahteraan buruh dapat diperoleh dan dipertahankan tanpa adanya pihak yang merasa



mendapat ketidakadilan.

- 3) Bagi Pengusaha hendaknya lebih bisa menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan buruh dengan cara saling memahami posisi, fungsi, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dan lebih menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada.
- 4) Bagi Pemerintah hendaknya membentuk aturan pelaksana mengenai batasan wewenang dinas ketenagakerjaan dalam menegakkan pasal 28 dan 43 UU Serikat Buruh.



## DAFTAR PUSTAKA

## Sumber buku :

Adulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.

Badudu Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2001.

CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1985.

Dadang Juliantara, *Jalan Kemanusiaan Panduan Untuk Memperkuat HAM*, Lappera Pustaka Utama, Jogjakarta, 1999.

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

D. Hendropuspito, *Sosiologi Sistemik*, Kanisius, Jogjakarta, 1980.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan ketujuh, Djambatan, Jakarta, 1985.

J.C.T. Simongkir, *Kamus Hukum*, cetakan kesebelas, Sinar Grafika, Jakarta, 2007.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Munir Fuady, *Sosiologi Hukum Kontemporer: Interaksi Hukum, Kekuasaan dan Masyarakat*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*, bina ilmu, Surabaya, 1987.

*Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa*, KBBI edisi II, cetakan 9 Balai Pustaka, Jakarta, 1997.

Satjipto raharjo, *ilmu hukum*, cetakan ke3, bandung, citra aditya bakti, 1999.

Satjipto Raharjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, Edisi 10, 1993.

Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2007.

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum dalam Negara Pancasila*, Garuda Metropolis Press, Jakarta, 2002.

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Keempat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990.

W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.

#### **Sumber Peraturan Perundang-undangan :**

1. Undang-undang Dasar 1945
2. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
3. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
5. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2004
6. Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008

#### **Sumber Internet :**

*Buruh Belum Bebas Berserikat*, <http://els.bappenas.go.id/upload/kliping/Buruh%20belum.pdf> diakses pada 24 Februari 2009.

*Hak-hak Fundamental Pekerja*, [www.psiapvouthnetwork.org](http://www.psiapvouthnetwork.org), diakses pada 26 Februari 2009.

*Hak-hak Asasi Manusi, Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertian dari Masa ke Masa*, [www.elsam.or.id](http://www.elsam.or.id), diakses tanggal 12 Juni 2009

*Kliping Buruh*, [www.els.bappenas.go.id](http://www.els.bappenas.go.id), diakses tanggal 9 Juni 1009

*Kode Etik Dasar Praktek Perburuhan*, [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org), diakses pada 29 Februari.

*Pengertian Peranan*, <http://www.damandiri.or.id/file/setiabudiipbtinjauanpustaka>, diakses tanggal 2 Juli 2009

*Sejarah Singkat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id), Diakses Pada Tanggal 15 Juni 2009.

*Tak suka buruh berserikat manajemen PT MMS phk 446 buruh*,



<<http://fprsatumei.wordpress.com>>, diakses tanggal 10 Juni 2009  
*80 persen perusahaan tidak punya serikat pekerja*, <http://malangraya.web.id>,  
diakses tanggal 9 Juni 2009

**Sumber Lain :**

Data Verifikasi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Bulan April 2009.

Hasil wawancara dengan Mediator&Petugas Pencatat Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Bidang Hubungan Industrial.

Hasil wawancara dengan Bendahara Umum&Divisi Advokasi Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia.

Hasil wawancara dengan Anggota&Divisi Propaganda Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia Pusat.

Hasil wawancara dengan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia&Dewan Pengupahan Kota Malang

Pedoman Pencatatan Serikat Buruh Dinas Ketenagakerjaan Jawa Timur

Profil Asosiasi Pengusaha Indonesia

Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang

