BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan negara Indonesia seutuhnya, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur baik materiil dan spiritual harus berlandaskan kepada falsafah dan dasar negara, yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan visi diatas, tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut. Peran yang dimiliki pekerja/buruh berlangsung di dalam dunia industrialisasi. Pekerja/buruh ibarat sebuah kendaraan merupakan bagian roda beputar yang tidak dapat dipungkiri sangat dibutuhkan, agar sebuah kendaraan tersebut bisa berjalan, dimana kendaraan yang dimaksud adalah sebuah perusahaan dalam skala kecil, dan negara untuk skala yang besar.

Perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh memiliki hubungan yang disebut dengan hubungan kerja yang timbul sebagai akibat hukum adanya sebuah perjanjian kerja, dimana hubungan tersebut merupakan hubungan *mutualisme* (saling menguntungkan). Pengusaha sebagai pemberi kerja memberikan upah sebagai imbalan kepada buruh yang telah melakukan suatu pekerjaan, dan buruh sendiri membutuhkan sebuah lapangan pekerjaan dari seorang pengusaha. Akan tetapi terkadang hubungan tersebut tidak selalu berjalan secara harmonis. Hal tersebut bisa terjadi karena antar keduanya memiliki kepentingan dan tujuan masing – masing, serta ditunjang dengan adanya cukup besar egoisme yang sering kali untuk menyelesaikan sebuah

perselisihan dalam sebuah perundingan tidak menghasilkan kesepatakan atau keputusan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Rachmad Syafa'at, menjelaskan bahwa "peristiwa perburuhan merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan buruh yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya cukup banyak dan sangat rumit."[1]

Kedudukan buruh terbilang lebih rendah daripada dominasi majikan. Hal tersebut terlihat, dari segi sosial ekonomis dimana kedudukan buruh adalah tidak bebas, sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain.[2] Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan (pengusaha) untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Majikan dapat dengan leluas menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya.[3]

Kondisi seperti ini buruh membutuhkan sebuah wadah agar menjadi kesatuan yang lebih kuat. Wadah tersebut merupakan pelaksanaan hak untuk berserikat ke dalam bentuk serikat pekerja/serikat buruh.[4] Sesuai dengan pengertian serikat pekerja/buruh di dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UUK jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh, bahwa "serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas,terbuka, mandiri,

---

[1] Rachmad Syafa'at,**"Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi",** In Trans Publishing, Malang, 2008, hlm 2.

[2] *Ibid.,* hlm 10.

[3] Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 76.

[4] *Ibid*., hlm 77.

demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya."

Semaoen berpendapat dimana "Serikat Pekerja/Serikat Buruh berasal dari kata *Vakbond* atau *Vak Vereeniging* yaitu suatu perkumpulan dalam bidang pekerjaan yang disebabkan karena kesamaan pekerjaan."[5]

Serikat pekerja/buruh disini adalah sebagai wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja/buruh umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.[6]

Serikat pekerja/buruh memiliki fungsi sebagaimana disebutkan di dalam "Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh", yang isinya sebagai berikut :

> "(2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
> a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
> b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
> c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
> d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

---

[5] Semaoen, **Penuntun Kaum Buruh**, Jendela, Yogyakarta, 2000, hlm 30.

[6] Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** edisi revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003, hlm 67.

e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan."[7]

Apabila timbul suatu perselisihan dalam hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha (majikan), dimana perselisihan tersebut dapat terjadi dengan kemungkinan 4 jenis perselisihan, diantaranya perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat serikat buruh/pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan mengadakan suatu upaya awal yaitu melalui perundingan Bipatrit (antara 2 belah pihak) secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang dalam hal ini pihak pekerja/buruh dapat diwakili oleh serikat pekerja/buruh sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan di dalam Pasal 1 angka 10 "Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" junctis Pasal 4 ayat (2) huruf a Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pasal 136 ayat (1) UUK.

Apabila di dalam perundingan tersebut tidak menemukan titik tengah atau jalan keluar, masing-masing pihak mempunyai pilihan dalam mengungkapkan rasa ketidakpuasannya yaitu melalui penutupan perusahaan

[7] Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

(lock out) bagi pengusaha, sedangkan bagi pekerja/buruh dilakukan dengan jalan mogok kerja.[8]

Pekerja/buruh mendapatkan hak untuk melakukan upaya mogok kerja karena hak ini diatur secara konstitusional di dalam peraturan perundang-undangan sebagai hak dasar pekerja/buruh sebagai warga negara sesuai dengan hak asasi sebagai seorang manusia, sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28C ayat (2) yang berbunyi "Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya", dan Pasal 28E ayat (3) yang berbunyi " Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat". Mogok kerja diatur mulai dari pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, dimana memberikan definisi mengenai "mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan."[9]

Akan tetapi, kenyataan yang ada di lapangan tidak selalu sesuai dengan harapan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh itu sendiri, yang mana mereka menjadi subjek di dalam pelaksanaan mogok kerja. Banyak hal yang timbul menjadi faktor penghambat atau tidak diberikannya penghargaan

---

[8] Pande Sudirja S., I Ketut Markeling, I Made Pujawan, Penelitian tidak diterbitkan, **Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali,** Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, hlm 2.

[9] Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

terhadap hak *konstituen* pekerja/buruh tersebut. Pencideraan yang dilakukan oleh banyak pihak guna menekan agar tidak dilakukannya mogok kerja sebagai salah satu jalan perjuangan pekerja/buruh untuk mendapatkan atau merebut hak – hak normatif yang seharusnya mereka miliki yang mana secara peraturan perundang-undangan dan negara harus diberikan kepada pekerja/buruh.

Seperti apa yang telah dituturkan oleh Ketua Komite Pusat Serikat Pekerja, Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) yaitu Bapak Lutfi Chafidz,

> "Hambatan yang ada dalam upaya mogok kerja pastilah ada, jujur saja kami dihadapkan permasalahan dari segi sruktural dan kultural serta kadangkala terbentur dengan prosedur yang ada dalam substansi peraturan perundang – undangan mengenai mogok kerja, yang berakibat berkurangnya simpatisan atau pekerja/buruh banyak yang mundur bahkan gagalnya upaya mogok kerja"[10]

SPBI adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan pada masa orde baru, sebagai gerakan reformasi terhadap krisis multidimensional seperti krisis ekonomi, sosial, dan politik pada tahun 2000, yang diketuai oleh Bapak Lutfi Chafidz sendiri yang berkantor pusat di Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. Jumlah anggota awal serikat pekerja/serikat buruh SPBI pada waktu itu kurang lebih sebanyak 1500 pekerja/buruh dan berkembang hingga 30.000 pekerja/buruh pada tahun 2007 dari beberapa perusahaan yang ada di Kabupaten Malang pada khususnya,seperti di Pabrik Rokok Pakis Mas, Pabrik Rokok GL, dan lain-lain.

---

[10] Hasil wawancara Pra Survey Ketua Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kab.Malang yaitu Bapak Lutfi Chafidz di rumah kediaman pada tanggal 7 Desember 2014

Sebagai salah satu contoh kasus, yaitu kasus intimidasi yang dilakukan oleh HRD Head Office PT Carrefour Indonesia kepada karyawan yang melakukan upaya mogok kerja.

> "Ketua Umum Pengurus Pusat Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (Konfederasi KASBI) Nining Elitos menyatakan, hingga 20 Agustus 2011, jelang rencana aksi mogok nasional oleh Serikat Pekerja Carrefour Indonesia (SPCI-KASBI) pada 26-28 Agustus 2011, manajemen Carrefour Indonesia telah melakukan tindakan represi dan intimidasi. Manajemen PT.Carrefour Indonesia telah mengeluarkan sanksi kepada anggota SPCI (Serikat Pekerja Carrefour Indonesia) yang akan melakukan aksi mogok dengan memasang pita hitam dan merah sebagai simbol persiapan mogok..
>
> Sanksi yang dilakukan oleh manajemen ini, ungkapnya, dilakukan berdasarkan instruksi internal dari HRD Head Office PT Carrefour Indonesia berupa surat edaran atau lotus note yang dialamatkan pada seluruh Store Manager dan jajarannya untuk memberikan sanksi kepada anggota SPCI-KASBI dengan alasan penggunaan pita yang dilarang dalam Peraturan Perusahaan.
>
> Dalam pelaksanaannya, ungkap Nining, secara massif, store manajer melakukan sanksi surat peringatan dan terus berjenjang hingga skorsing kepada hampir lebih dari 500 orang anggota SPCI-KASBI. Pemberian sanksi ini dilakukan secara brutal dan melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku."[11]

Dari latar belakang seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam mengenai peranan khususnya Komite Pusat SPBI dalam menyelesaikan perselisihan industrial[12], yang mana Komite Pusat SPBI sebagai badan eksekutif tertinggi, yang diharapkan dapat mendorong dan membantu untuk mengatasi berbagai kendala dalam setiap tahapan upaya mogok kerja. Oleh

---

[11]Tribunnews.com, **Nining Elitos: Manajemen Carrefour Intimidasi Karyawan**, http://www.tribunnews.com/nasional/2011/08/21/nining-elitos-manajemen-carrefour-intimidasi-karyawan, (online), diakses pada tanggal 12 Januari 2015 Pkl 22.15 Wib

[12] Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

karena itu, penelitian ini berjudul **Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja (Studi Di Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang)**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja ?
2. Apa yang menjadi faktor-faktor penghambat peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melaui upaya mogok kerja?
3. Bagaimana upaya penanggulangan faktor-faktor penghambat peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melaui upaya mogok kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini untuk mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan sebagaimana yang disebutkan dalam permasalahan, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa dengan jelas peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melaui upaya mogok kerja.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa faktor-faktor penghambat peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan upaya mogok kerja dan upaya penanggulangan yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa upaya penanggulangan faktor-faktor penghambat peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melaui upaya mogok kerja?

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian yang akan dilakukan ini, diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
   a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan wacana untuk perkembangan Ilmu Hukum khususnya Ilmu Hukum Ketenagakerjaan.
   b) Sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam

penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pekerja/Buruh

Sebagai tambahan wacana, informasi dan pengetahuan terkait dengan pentingnya dari serikat pekerja/buruh dalam menjalankan perannya sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, dengan salah satu upayanya yaitu melalui mogok kerja untuk menyelesaikan sebuah perselisihan hubungan industrial.

b) Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang

Sebagai bahan masukan bagi dinas yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, agar mengetahui dan memahami serta memperkaya dalam hal penyempurnaan penegakan hukum yang terkait dengan perlindungan terhadap buruh yang melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mogok kerja.

c) Bagi Pengusaha

Sebagai masukan dan pedoman pengusaha dalam memberikan perlindungan terhadap buruh yang melakukan upaya mogok kerja sebagai salah satu dari hak – hak mendasar yang dimiliki buruh yang tidak dapat dirampas atau dihalang halangi, sesuai dengan apa yang telah dijelaskan ke dalam ketentuan-ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan sebuah perselisihan hubungan industrial.

d) Bagi Serikat Pekerja/Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang

Sebagai tambahan wacana, informasi dan pengetahuan terkait beberapa faktor penghambat serikat pekerja/buruh dalam menyelesaikan sebuah perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja, dan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sebelum dilanjutkan dalam pembahasan yang lebih luas mengenai masalah yang akan diteliti, maka perlu diuraikan terlebih dahulu isi penelitian secara ringkas agar diketahui garis besar isi yang terkandung di dalamnya. Sistematika Penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, dengan perincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang memuat alasan pentingnya penelitian yang akan dilakukan dan faktor-faktor yang mendorong dilakukannya penelitian berdasarkan permasalahan sebuah peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan salah satu peranannya menjadi pihak/lembaga penyelesai perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja, khususnya yang dilakukan oleh Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI mengalami berbagai hambatan, rumusan masalah yang memuat pertanyaan singkat menjelaskan apa yang akan diteliti, tujuan penelitian

tentang apa yang hendak dicapai dalam penelitian, serta manfaat penelitian yang menguraikan kegunaan dari penelitian yang akan dilakukan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi kajian pustaka mengenai teori-teori dan konsep, diantaranya Teori Implementasi, Ruang Lingkup Peranan, Ruang Lingkup Hubungan Industrial dan Perselisihan Hubungan Industrial, Ruang Lingkup Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Pengertian dan Hak-Hak Dasar Pekerja/Buruh, dan Mogok Kerja, yang selanjutnya dijadikan pedoman bagi pemecahan masalah yang telah diuraikan sebagaimana dituangkan dalam Bab II.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam melakukan penelitian serta metode yang digunakan untuk menganalisis bahan dari hasil penelitian. Dimulai dari metode pendekatan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, lokasi penelitian di Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel,dan menggunakan teknik analisis data dengan metode kualitatif.

BAB IV : PERANAN KOMITE PUSAT SERIKAT PEKERJA SOLIDARITAS PERJUANGAN BURUH INDONESIA / SPBI KABUPATEN MALANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI UPAYA MOGOK KERJA

Pada bab ini berisi tentang hasil analisis dan pembahasan dari rumusan masalah nomor 1 (satu) yang telah dirumuskan sesuai dengan yang telah

ditulis dengan menggunakan teknik yang telah dijabarkan di dalam metode analisis mengenai peranan Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja dimulai dari peranan di dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penanggung jawab.

BAB V : FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PERANAN KOMITE PUSAT SERIKAT PEKERJA SOLIDARITAS PERJUANGAN BURUH INDONESIA / SPBI KABUPATEN MALANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DENGAN UPAYA MOGOK KERJA

Pada bab ini berisi hasil analisis dan pembahasan dari rumusan masalah nomor 2 (dua) yang telah dirumuskan sesuai dengan yang telah ditulis dengan menggunakan teknik yang telah dijabarkan di dalam metode analisis dengan menggunakan teori analisis Efektifitas Hukum dari pakar hukum L.M.Friedman ditinjau dari segi substansi, struktur, dan kultur mengenai faktor-faktor penghambat dari berbagai pihak dan hal terhadap peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja.

BAB VI : UPAYA PENANGGULANGAN FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PERANAN KOMITE PUSAT SERIKAT PEKERJA SOLIDARITAS PERJUANGAN BURUH INDONESIA / SPBI

KABUPATEN MALANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELAUI MOGOK KERJA

Pada bab ini berisi hasil analisis dan pembahasan dari rumusan masalah nomor 3 (tiga) yang telah dirumuskan sesuai dengan yang telah ditulis dengan menggunakan teknik yang telah dijabarkan di dalam metode analisis mengenai khususnya mengenai upaya penanggulangan faktor-faktor penghambat dari berbagai pihak dan hal yang dijelaskan dalam BAB V terhadap peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja.

BAB VII : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus kajian, serta saran sebagai sumbangan pemikiran untuk pokok permasalahan ke depannya mengenai peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja.

F. ORISINALITAS PENELITIAN

Berdasarkan hasil penulusuran judul penelitian skripsi berkaitan dengan isu hukum dalam penelitian ini, sedikitnya ditemukan 4 judul penelitian terkait upaya mogok kerja.

Judul yang pertama adalah **Keberadaan Mogok Kerja Untuk Pemenuhan Hak Normatif Pekerja (Penelitian di Kabupaten Sidoarjo**

Tahun 2007), ditulis oleh Agustinus Prima W., mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya pada tahun 2012. Penelitian ini membicarakan hal yang sama yaitu mengenai upaya mogok kerja dengan lokasi penelitian yang berbeda yaitu di Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif dan menekankan analisis terhadap tindakan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja setempat untuk menghadapi aksi mogok kerja buruh. Perbedaannya adalah penekanan untuk mengetahui pelaksanaan hak mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo, serta menganalisa tindakan pada Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk menghadapi aksi mogok kerja buruh. Kontribusi penelitian ini adalah utamanya untuk memberikan wawasan kepada pekerja/buruh khususnya yang berada di Kabupaten Sidoarjo mengenai keadaan nyata di lapangan pada saat melakukan upaya mogok kerja yang mana berhadapan langsung dengan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, agar para pekerja/buruh dapat mengantisipasi atas berbagai hambatan/kendala yang muncul.

Judul kedua adalah **Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali**, ditulis oleh Pande Sudirja S. I Ketut Markeling I Made Pujawan (Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana) pada tahun 2013. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus dan perundang-undangan dan dengan teknik analisis data secara deskriptif analisis. Perbedaannya, peneliti menjelaskan penyebab terjadinya mogok kerja pada Hotel Patra Jasa Bali, dan penjabaran mengenai akibat hukum mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah kepada pekerja/buruh Hotel Patra Jasa Bali berupa Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK). Penelitian ini sama-sama membahas tentang upaya mogok kerja. Kontribusi penelitian ini diberikan kepada pekerja/buruh agar memahami dan melaksanakan aturan mogok kerja yang seharusnya dilakukan secara sah secara hukum itu seperti apa dan penyelesaian hak-hak yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan apabila mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Selanjutnya judul yang ketiga adalah **Tinjauan Yuridis Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT.German Centre Indonesia Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. Penelitian ini adalah penelitian Tesis yang ditulis oleh LD.Agung Indrodewo (Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia Program Studi Hukum Ekonomi) pada tahun 2012. Dalam penelitian ini LD.Agung Indrodewo sama-sama membahas mengenai upaya mogok kerja, akan tetapi menekankan terkait prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dengan pengusaha, serta penjelasan mengenai regulasi di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang sah nya mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja, dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja. Peneliti menggunakan pendekatan *yuridis normatif*. Kontribusi yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai bahan masukan kepada pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh berkaitan dengan pengambilaan keputusan/kebijakan hukum, dan memberikan masukan mengenai, beberapa potensi atau bibit

permasalahan yang akan muncul dalam suatu hubungan industrial yang berkaitan dengan upaya mogok kerja.

Terakhir, penelitian skripsi dengan judul **Pelaksanaan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : kasus mogok kerja buruh PT. Adiputro Wirasejati**, ditulis oleh Bagus Robby Janto,Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, pada tahun 2007. Peneliti meneliti hal yang sama yaitu tentang mogok kerja, akan tetapi berbeda dalam fokus penelitiannya, dimana peneliti membahas pada pemberian atau penegakan sanksi pidana kepada pihak pengusaha/perusahaan yang melakukan tindakan menghalang-halangi upaya mogok kerja yang dilakukan kepada pihak pekerja/buruh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan secara akademis dan faktual di lapangan kepada pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah akan pentingnya penegakan hukum dalam bentuk pemberian sanksi kepada pihak pengusaha/perusahaan yang melakukan tindakan melanggar Pasal 185 UUK, dimana tindakan tersebut dapat merugikan berbagai pihak.

Dari beberapa judul penelitian baik Skripsi ataupun Tesis diatas, Peneliti dalam penelitian skripsi ini dengan judul Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja (Studi Di Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang), membawa pembaharuan penelitian dengan harapan dapat memberikan kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya serikat pekerja/serikat buruh, perusahaan, dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai tambahan

wacana, informasi dan pengetahuan, serta memperkaya dalam hal penyempurnaan penegakan hukum yang terkait dengan perlindungan terhadap pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja. Peneliti fokus kepada peranan Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesi (SPBI), yang mana sebagai badan eksekutif tertinggi setelah Kongres guna mendorong dan berupaya mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi organisasi di bawahnya pada saat melakukan upaya mogok kerja di wilayah Kabupaten Malang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *yuridis empiris* dan dengan menggunakan metode teknik analisis data kualitatif.

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti, Asal Instansi, dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Kontribusi	Persamaan	Perbedaan	Kebaharuan
1.	Agustinus Prima W. (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya), 2011	Keberadaan Mogok Kerja Untuk Pemenuhan Hak Normatif Pekerja (Penelitian di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2007) (Skripsi)	Untuk memberikan wawasan kepada pekerja/buruh khususnya yang berada di Kabupaten Sidoarjo mengenai keadaan nyata di lapangan pada saat melakukan upaya	Mengenai Upaya Mogok Kerja	Perbedaannya adalah Peneliti ingin mengetahui pelaksanaan hak mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo, serta menganalisa tindakan pada Dinas Ketenagakerjaan setempat	Peneliti fokus kepada peranan Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesi (SPBI), yang mana sebagai badan eksekutif tertinggi setelah Kongres

			mogok kerja yang mana berhadapan langsung dengan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, agar para pekerja/buruh dapat mengantisipasi atas berbagai hambatan/kendala yang muncul.		untuk menghadapi aksi mogok kerja buruh.	guna mendorong dan berupaya mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi organisasi di bawahnya pada saat melakukan upaya mogok kerja di wilayah Kabupaten Malang.
2.	- Pande Sudirja S. - I Ketut Markeling - I Made Pujawan (Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana), 2013	Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali (Penelitian Kelembagaan)	Pekerja/buruh agar memahami dan melaksanakan aturan mogok kerja yang seharusnya dilakukan secara sah secara hukum itu seperti apa dan penyelesaian hak-hak yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh dan instansi	Mengenai Upaya Mogok Kerja	Peneliti menjelaskan penyebab terjadinya mogok kerja pada Hotel Patra Jasa Bali, dan penjabaran mengenai akibat hukum mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah kepada pekerja/buruh Hotel Patra Jasa Bali berupa	

			yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan apabila mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan		Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).	
3.	LD.Agung Indrodewo (Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia Program Studi Hukum Ekonomi), 2012	Tinjauan Yuridis Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT.German Centre Indonesia Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Tesis)	Sebagai bahan masukan kepada pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh berkaitan dengan pengambilan keputusan/ kebijakan hukum, dan memberikan masukan mengenai, beberapa potensi atau bibit permasalahan yang	Mengenai Upaya Mogok Kerja	Peneliti menggunakan pendekatan *yuridis normatif* dan Penulis menekankan terkait prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dengan pengusaha, serta penjelasan	

			akan muncul dalam suatu hubungan industrial yang berkaitan dengan upaya mogok kerja.		mengenai regulasi di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang sah nya mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja, dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja.	
4.	Bagus Robby Janto (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya), 2007	Pelaksanaan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : kasus mogok kerja buruh PT. Adiputro Wirasejati	Memberikan masukan secara akademis dan faktual di lapangan kepada pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah akan pentingnya penegakan hukum	Mengenai Upaya Mogok Kerja	Peneliti membahas pada pemberian atau penegakan sanksi pidana kepada pihak pengusaha/ perusahaan yang melakukan tindakan menghalan	

			dalam bentuk pemberian sanksi kepada pihak pengusaha/ perusahaan yang melakukan tindakan melanggar Pasal 185 UUK, dimana tindakan tersebut dapat merugikan berbagai pihak.		g-halangi upaya mogok kerja yang dilakukan kepada pihak pekerja/buruh.	

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Implementasi Hukum dan Teori Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi diartikan sebagai penerapan, pelaksanaan untuk sesuatu (perjanjian, keputusan).[13] Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan.[14] Implementasi dipandang sebagai suatu tindakan pelaksanaan sebuah rencana yang sudah dirancang secara matang dan terperinci dimana perencanaan tersebut telah dianggap sempurna.

2. Teori Implementasi

Implementasi hukum merupakan proses berlakunya sebuah produk hukum di dalam masyarakat, untuk menilai sejauh mana tujuan dibentuknya peraturan perundang –undangan dapat berjalan atau tercapai. Berbicara mengenai implementasi hukum, pastilah tidak lepas dengan yang namanya sebuah keberlakuan hukum diukur dengan nilai keefektifitasan yang disebut dengan teori efektifitas hukum. Kedua hal tersebut terbentuk sebagai sebab akibat munculnya sebuah produk hukum.

Menurut bahasa, efektifitas berasal dari kata efektif yang berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); dapat membawa hasil;

---

[13] Andi Hamzah, **Kamus Hukum,** Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm 261.

[14] Sulchan Yasyin, **Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Serta Ejaan yang Disempurnakan dan Kosa Kata Baru,** Amanah, Surabaya, 1998, hlm 327.

berhasil berhasil guna (tentang usaha/tindakan).[15] Efektifitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan/atau memaksa masyarakat untuk taat kepada hukum.[16]

Kalau warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki oleh hukum, maka dapatlah dikatakan bahwa hukum yang bersangkutan adalah efektif.[17] Ada kalangan-kalangan tertentu yang berpendapat, bahwa salah satu upaya penting untuk mengusahakan agar hukum itu efektif, adalah dengan menetapkan sanksi.[18]

Sanksi hukum dapat berjalan dengan baik apabila ada sebuah usaha untuk menserasikan antara nilai-nilai yang selanjutnya dijabarkan ke dalam kaidah-kaidah dan dilaksanakan sebagai rangkaian suatu fase menuju tahap akhir untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian kelangsungan hidup.

Untuk mendapatkan hukum dapat berfungsi secara efektif di dalam masyarakat, ada 3 (tiga) faktor yang harus berjalan secara bersinergi. L.M.Friedman seorang pakar hukum, terkenal dengan teori efektifitas hukumnya yaitu “legal system” yang terdiri dari 3 (tiga) komponen pokok, yaitu substansi (berupa perundang-undangan), struktur (aparat penegak hukum), dan budaya hukum (dukungan oleh masyarakat) yang telah dijabarkarkan sebagai berikut :

---

[15] Pusat pembinaan dan Pengembangan Bahasa, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Edisi II, Cet.9, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, hlm.8

[16] Zainudin Ali, **Sosiologi Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm 62.

[17] Soerjono Soekanto, **Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat**, Penerbit Alumni, Bandung, 1983, hlm 88.

[18] *Ibid.,* hlm 34.

"a) Substansi Hukum
Yang dimaksud dengan substansi hukum ialah aturan, norma, dan pola perilaku manusia yang berada dalam sistem, jadi substansi hukum merupakan sebuah produk hukum materil atau isi dari undang-undang yang mengharuskan norma addresat untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu.

b) Struktur hukum
Struktur hukum yang merupakan institusionalisasi ke dalam entitas-entitas hukum, seperti struktur pengadilan tingkat pertama, pengadilan tingkat banding dan tingkat kasasi.Friedman menegaskan bahwa hukum memiliki elemen pertama dari sistem hukum adalah struktur hukum, tatanan kelembagaan dan kinerja lembaga.

c) Kultur hukum
Maksud dari budaya hukum adalah sikap-sikap dan nilai-nilai yang berhubungan dengan hukum bersama-sama yang terkait dengan tingkah laku yang berhubungan dengan hukum dan lembaga-lembaganya, baik secara positif maupun negatif."[19]

Ketiga komponen dalam teori efektifitas hukum tersebut merupakan suatu satu kesatuan fungsional yang saling berkesinambungan antara satu dengan yang lainnya. Untuk mencapai nilai efektifitas hukum yang tinggi, ketiga komponen tersebut harus terpenuhi tanpa terkecuali.

Substansi hukum atau produk hukum, sebuah peraturan yang dibentuk oleh masyarakat diharapkan dapat berjalan dengan baik, melalui proses pemahaman, pelaksanakan, dan memiliki daya kerja yang mengakibatkan pihak – pihak yang ada di dalamnya mampu merubah pola perilaku ke arah perilaku yang berdasarkan hukum itu sendiri.

Struktur hukum atau penegak hukum tersebut mempunyai kedudukan (status) dan peranan (role) sebagai golongan panutan dalam

[19] Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, **Pengantar Filsafat Hukum**, Mandar Maju, Bandung, 2010, hlm 295.

masyarakat. Dalam kelembagaan, penegak hukum harus mampu menjalankan/bekerja secara maksimal didukung dengan fasilitas kuantitas (kelengkapan atau tercukupinya kebutuhan aparat penegak hukum) dan kualitas (kemahiran atau kempuan aparat penegak hukum) yang memang sudah melekat dengan adanya peranan tersebut.

Kultur atau budaya hukum adalah hasil karya, cita, atau corak hidup yang tumbuh dan berkembang, berhubungan secara langsung dengan hukum, dimana keduanya saling memberikan pengaruh sehingga tercipta tatanan yang diilhami oleh suatu masyarakat tertentu.

B. Pengertian dan Ruang Lingkup Peranan

Peranan dalam kamus besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.[20] Tindakan yang dimaksud disini adalah apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.[21] Pembeda antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Kedua hal tersebut saling bergantungan dan tidak dapat dipisahkan. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi

---

[20] Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, **Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi II**, Cet.9, Balai Pustaka, Jakarta, 1997, hlm 751.

[21] Soerjono Soekanto, **Sosiologi Suatu Pengantar**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 243.

masyarakat,serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.[22] Peranan mungkin mencakup 3 hal, yaitu :

> "1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam msyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing dalam kehidupan masyarakat.
> 2. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
> 3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarkat."[23]

Hubungan-hubungan sosial yang ada di dalam masyarakat terbentuk karena adanya hubungan antara peranan-peranan tiap individu dalam masyarakat. Peranan memiliki batas perilaku dan pemikiran, dimana batas tersebut adalah norma-norma atau nilai-nilai yang berlaku. Dengan adanya peranan yang melekat pada diri seseorang, hal tersebut akan memunculkan sebuah perspektif masyarakat terhadap individu dengan memberikan sebuah posisi tertentu dalam pergaulan masyarakat *(social position).* Peranan lebih banyak dipahami hampir sama dengan fungsi, oleh karena itu apabila ada seorang individu yang menjalankan sebuah peranan tertentu maka individu tersebut sebenarnya sedang menjalankan fungsi sosialnya *(social function).*

Masyarakat berpendapat bahwa seorang individu yang memiliki peranan tertentu pastilah diikuti dengan fasilitas-fasilitas tertentu pula untuk menjalankan peranan tersebut, dan digunakan sebagai sebuah alat untuk memberikan penghargaan atau penghormatan. Lembaga-lembaga

---

[22] Lucky Elza Aditya, Skripsi, **Peran Penyidik Anak Dalam Perlindungan Terhadap Anak Sebagai Pelaku Tindak Pidana Perdagangan Orang Pada Tahap Penyidikan**, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2014, hlm 14.

[23] Soerjono Soekanto, *Op Cit.,* hlm 244.

kemasyarakatan merupakan bagian dari struktur masyarakat yang menyediakan peluang untuk pelaksanaan sebuah peranan.

C. Ruang Lingkup dan Peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh jo Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai "serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk untuk pekerja/buruh baik di perusahaan ataupun di luar perusahaan, yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta memberikan perlindungan hak dan kepentingan bagi pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya."

Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.[24]

2. Pembagian Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pembagian sebuah serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan dimana sebuah serikat pekerja/serikat buruh itu dibentuk, dibagi menjadi 2, yaitu :

> "Undang – Undang No.21 Tahun 2000 membagi Serikat Pekerja/Buruh itu menjadi Serikat Pekerja/Buruh di

[24] Pasal 2 ayat (2) Undang – Undang nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

perusahaan dan Serikat Pekerja/Buruh di luar perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang – Undang No.21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan adalah Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di suatu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang – Undang No.21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh di luar perusahaan adalah Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja diluar perusahaan."[25]

3. Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Untuk mencapai apa yang dijadikan tujuan sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang No.21 Tahun 2000 bahwa Serikat Pekerja/Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh memiliki beberapa fungsi yang diatur di dalam Pasal 4 ayat (2), sebagai berikut :

"(2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
a) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
b) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
e) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
f) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan."[26]

---

[25] Asri Wijayanti, Op Cit., hlm 87

[26] Pasal 4 ayah (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

4. Peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Untuk mencapai hubungan industrial yang yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, serikat pekerja/buruh tidak akan memiliki sebuah *bargaining power* pekerja/buruh, apabila serikat pekerja/buruh tidak menjalankan fungsi yang telah diberikan oleh peraturan perundang undangan dengan baik. Salah satu halnya yaitu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serikat pekerja/buruh sebagai lembaga yang demokratis menggunakan 2 (dua) kombinasi pendekatan (duologi) fungsi, yaitu :

> "1. Metode pendekatan ekonomik : lebih menekankan proses perjuangan tawar-menawar kolektif, perumusan syarat-syarat kerja, kesepakatan kerja bersama (KKB), Bipatritisme antara serikat pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.
> 2. Metode pendekatan politik : lebih menekankan pada proses partisipasi dalam perumusan kebijakan pemerintah, pembuatan dan pelaksanaan peraturan perundang – undangan, pengawasan sosial dan sebagainya, khususnya dalam bidang sosial ekonomi."[27]

Yang dimaksud dengan fungsi ekonomik adalah untuk melindungi dan memperbaiki kedudukan ekonomi para anggotanya, sedang fungsi politik adalah untuk memperbaiki dan melindungi status politik dari serikat pekerja, pimpinan serikat pekerja dan para anggota serikat pekerja.[28]

---

[27] Pasaribu, **Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial dalam Era Pasar Bebas**, AF KAR, Vol.1 Nomor 2 : 42-66, 1996, hlm 64.

[28] Filippo, EB, **Manajemen Personalia**, Jilid 2 Erlangga, Jakarta, 1995, hlm 152.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja/serikat buruh datpat berperan dengan menggunakan beberapa sarana hubungan industrial, diantaranya :

1. Lembaga Kerja Sama (LKS)/Perundingan Bipatrit
2. Lembaga Kerja Sama (LKS)/Perundingan Tripartit
3. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
4. Upaya Mogok Kerja

D. Pengertian dan Ruang Lingkup Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation,* merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations).*[29]

> "Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat lua, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan istilah hubungan industrial lebih tepat daripada hubungan perburuhan."[30]

Pengertian hubungan industrial sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah "suatu sistem yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari komponen pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

---

[29] Asri Wijayanti, *Op.Cit.,* hlm 56.
[30] *Ibid.,*

> "Dari pengertian di atas dapat diuraikan unsur – unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut :
> a) Adanya suatu sistem hubungan industrial.
> b) Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintahan.
> c) Adanya proses produksi barang dan/atau jasa."[31]

Unsur yang pertama, menunjukkan bahwa dalam sistem ini terdapat suatu cara kerja yang saling berkaitan antar komponen pelaku, yang dalam hal ini adalah pekerja, pengusaha[32], dan pemerintah. Terganggu atau ketidakadaan salah satu komponen tersebut mengakibatkan tidak berfungsi atau terganggunya hubungan industrial itu sendiri, yang pada dasarnya hubungan industrial ini merupakan sebuah hubungan kerja. Di dalam hubungan kerja terdapat hubungan hukum antara pelaku atau subjek hukum dengan objek hukum itu sendiri yang menimbulkan dengan yang disebut dengan akibat hukum.

Unsur yang kedua adalah adanya pelaku atau subjek hukum yang terkait di dalam hubungan industrial, yang terdiri dari pengusaha sebagai majikan yang memberikan sebuah pekerjaan, pekerja/buruh[33] yang bekerja kepada pengusaha, dan pemerintah sebagai pihak yang penting dalam menjalankan wewenang dan fungsinya untuk mengatur, membina, dan pengawasan hubungan industrial. Sedangkan untuk unsur ketiga

---

[31] *Ibid.,* hlm 57.

[32] Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha adalah :

a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

[33] Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

menekankan pada proses produksi barang dan/atau jasa sebagai objek hukumnya.

2. Fungsi Hubungan Industrial

Di dalam hubungan industrial, subjek hukum di dalamnya yang mana sebagai komponen pelaku dalam hubungan industrial memiliki fungsi yang berbeda-beda. Sebagaimana diatur di dalam Pasal 102 ayat (1) UUK komponen pemerintah memiliki fungsi di dalam hubungan industrial, diantaranya menetapkan sebuah kebijakan, memberikan fasilitas pelayanan publik, melaksanakan pengawasan terhadap pihak-pihak terkait, dan melakukan penindakan kepada pihak yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. [34]

Sedangkan fungsi dari pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan fungsinya di dalam hubungan industrial diatur di dalam Pasal 102 ayat (2) UUK, menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban kerjanya, menjaga ketertiban dan keteraturan demi kelangsungan proses produksi, menyalurkan pendapat atau aspirasi secara demokratis, mengembangkan kemampuan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan kualitas perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya."[35]

Akan tetapi sebagaimana diatur di dalam Pasal 4 ayat (2) di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan beberapa fungsi yang berbeda dengan UUK.

---

[34] Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[35] Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan fungsi tersendiri kepada pengusaha dalam menjalankan sebuah hubungan industrial, hal tersebut diatur di dalam Pasal 102 ayat (3) UUK, diantaranya "menciptakan hubungan kemitraan, mengembangkan kegiatan usaha, memperluas kesempatan kerja, dan memberikan hak untuk didapatkannya kesejahteraan bagi para pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan."[36]

3. Sistem Hubungan Industrial

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial,yaitu sebagai berikut :

> "1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan *(utility system)*. Pada sistem ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga *utility* buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan full employment of man power. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
> 2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi *(democratic system)*. Yang mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
> 3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan *(human system)* dimana tidak begitu diperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
> 4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup *(life long commitment/life time employment)*. Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
> 5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Muncul atas ide dari Karl Marx dimana

[36] Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

> terdapat pertentangan kelas buruh *(proletar)*. Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh kelas proletar yang lapar yang menuntut keadilan."[37]

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.[38]

4. Sarana Hubungan Industrial

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai sarana hubungan industrial, yang bertujuan agar hubungan industrial yang telah tercipta dapat terlaksana dengan baik.

> "Pasal 103
> Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :
> a. serikat pekerja/serikat buruh;
> b. organisasi pengusaha;
> c. lembaga kerja sama bipartit;
> d. lembaga kerja sama tripartit;
> e. peraturan perusahaan;
> f. perjanjian kerja bersama;
> g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
> h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur di dalam Pasal 102 ayat (2), mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan,

---

[37] Sentanoe Kertonegoro, **Hubungan Industrial**, **Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipatrit) dan Pemerintah (Tripartit),** YTKI, Jakarta, 1999, hlm 187-221.

[38] Asri Wijayanti, *Op.Cit*., hlm 65.

dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Serikat pekerja / serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.[39]

Sama halnya dengan pekerja/buruh, pengusaha berhak membentuk ataupun menjadi anggota sebuah organisasi/asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha merupakan sebuah himpunan wakil pimpinan beberapa perusahaan yang mana merupakan mitra kerja dari serikat pekerja/serikat buruh serta pemerintah dalam menangani apabila ada permasalahan di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibagi-bagi berdasarkan jenis usaha, mulai dari tingkat lokal, tingkat kabupaten, tingkat propinsi , hingga tingkat nasional.[40]

Setiap pengusaha / perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) pekerja / buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, sebagai forum musyawarah, komunikasi dan konsultasi guna menyelesaikan masalah di dalam perusahaan tersebut untuk menjaga kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri dari komponen pengusaha dan pekerja/buruh yang dipilih oleh pekerja/buruh dengan cara demokratis untuk mewakili atas kepentingan pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan yang bersangkutan.[41]

---

[39] *Ibid.,* hlm 66.

[40] Maria Amanda, Hukum Tenaga Kerja, **Bentuk-Bentuk Sarana Hubungan Industrial**,http://www.hukumtenagakerja.com/bentuk-bentuk-sarana-hubungan-industrial/, (online),diakses pada tanggal 10 Januari 2015 Pkl.13.36 Wib

[41] Pasal 106 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

> "Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) adalah forum atau sarana komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk menyelesaikan masalah di bidang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.LKS Tripartit dibentuk dengan tujuan memberikan pertimbangan, dan usulan/saran/pendapat kepada pemerintah dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan."[42]

Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari :

1. Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupataen/Kota; dan
2. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Sarana hubungan industrial berikutnya adalah Peraturan Perusahaan. Seorang pengusaha di dalam perusahaannya yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit dengan jumlah 10 orang diberikan kewajiban untuk membuat suatu peraturan perusahaan yang keberlakuannya dimulai setelah Menteri atau pejabat yang telah ditunjuk mengesahkan perturan perusahaan tersebut.[43] Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.[44]

Selanjutnya untuk pengertian Perjanjian Kerja Bersama dijelaskan di dalam ketentuan Pasal 1 angka 21 UUK. "adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang

---

[42] Pasal 107 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[43] Asri Wijayanti, *Op.Cit.,* hlm 67.
[44] Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Apabila di dalam perusahaan hanya terdapat 1 (satu) PKB maka PKB tersebut berlaku bagi seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut.

Serikat pekerja/serikat buruh yang berwenang untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki ketentuan atau batasan wewenang dilihat dari segi kuantitas anggota dan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di dalam suatu perusahaan, yang selanjutnya diatur di dalam Pasal 199 ayat (1) dan (2) dan Pasal 120 ayat (1), (2),(3) UUK.

"Pasal 119

(1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/seri-kat buruh tersebut berhak mewakili pekerja / buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
(2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 1 tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

Pasal 120

(1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan

perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

(3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh."[45]

Dalam mewujudkan sebuah hubungan industrial yang bertanggung jawab, pemerintah sesuai dengan fungsi yang dimiliki, yaitu pengawasan dan penegak peraturan perundang – undangan, melalui instrument peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pada dasarnya mencakup beberapa ketentuan-ketentuan yang diantaranya mengenai pekerja/buruh dari sebelum pekerja/buruh bekerja hingga setelah bekerja.

Sarana hubungan industrial yang terakhir adalah Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sarana ini dilaksanakan oleh semua unsur di dalam hubungan industrial, akan tetapi sebagaimana diatur di dalam ketentuan di dalam Pasal 136 ayat (1) UUK, sebuah penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diupayakan diselesaikan secara musyawarah oleh pihak pekerja/buruh dengan pengusaha terlebih dahulu. Apabila musyawarah tersebut gagal

[45] Pasal 199 ayat (1) dan (2) dan Pasal 120 ayat (1), (2),(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dilimpahkan penyelesaiannya melalui prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang (Pasal 136 ayat (2) UUK).

> "Pasal 136
> (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
> (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang."[46]

E. Pengertian dan Ruang Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Manusia adalah makhluk sosial dimana hal ini menimbulkan yang namanya sebuah interaksi sosial dengan manusia yang lain dan tidak dapat dihindari, maka merupakan suatu hal yang wajar apabila dalam interaksi yang berlangsung terjadi sebuah perbedaan faham dan kepentingan, yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Hal tersebut sudah pastilah terjadi salah satunya di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang ada di dalamnya sudah terikat kepada perjanjian kerja, akan tetapi tidak dapat dihindari terjadinya sebuah konflik.

Di dalam pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang dimaksud dengan "perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh

[46] Pasal 136 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan."

Sedangkan di dalam pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa persilisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya kesesuaian faham di dalam hubungan kerja, pelaksanaan syarat-syarat kerja, maupun kondisi/keadaan kerja.

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

> "1. Perselisihan hak (rechtsgeschillen) : perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan.
> 2. Perselisihan kepentingan (belangengeshillen) : perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau timbul karena tidak

> ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan."[47]

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 2, 3, 4, dan 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , ada beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, diantaranya :

> "1. Perselisihan hak adalah adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja ,peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
> 2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja , atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
> 3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
> 4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan."

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial ataupun melalui di luar pengadilan hubungan industrial.

1. Bipatrit

---

[47] Abdul Khakim, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 90.

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesai perselisihan hubungan industrial, setiap perselisihannya wajib diupayakan terlebih dahulu secara Bipatrit, musyawarah antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mencari kesepakatan.

Upaya perundingan Bipatrit[48] diatur mulai pasal 3 sampai dengan pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui upaya perundingan Bipartit harus dapat diselesaikan paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal dimulai perundingan tersebut. Apabila dalam jangka waktu itu ada salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau sebenarnya telah dilakukan perundingan akan tetapi tidak mencapai sebuah kesepakatan, maka perundingan bipartit tersebut dianggap tidak menemukan kesepakatan atau gagal. [49] Pasal 4 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur langkah selanutnya, sebagai berikut :

> "Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung

[48] Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , Perundingan Bipatrit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

[49] Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

> jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase."

2. Mediasi

Menurut ketentuan di dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral."

> "Seorang mediator di dalam upaya mediasi adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."[50]

Mediasi sendiri diatur di dalam pasal 8 hingga pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

[50] Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. [51] Dalam waktu selambat lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. [52] Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. [53]

> "Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran."[54]

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

> "a) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
> b) anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambatlambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi

---

[51] Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[52] Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[53] Pasal 11 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[54] Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambatlambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran."[55]

3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar Serikat Pekerja.[56]

Berdasarkan ketentuan yang ada pada pasal 1 angka 13 Undang -Undang Nomor 2 Tahun 2004, "Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral."

---

[55] Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[56] Asri Wijayanti, *Op Cit.,* hlm 188.

"Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Konsiliasi diatur di dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. [57]

> "Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh konsiliator, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepadakonsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak."[58]

Di dalam pasal 20 dan 21 ayat (1), konsiliator berkewajiban dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis,

---

[57] Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[58] Pasal 18 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan siding konsiliasi pertama. Konsiliator bisa meminta kehadiran saksi ataupun saksi ahli dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Apabila konsiliasi yang dilaksanakan mencapai kata sepakat, maka harus dibuat sebuah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :

1. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
2. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
3. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambatlambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
4. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
5. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3

(tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

4. Arbitrase

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan bahwa arbitrase adalah lembaga yang berwenang untuk memutuskan perselisihan kepentingan,dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, dimana sifat putusan arbiter mengikat para pihak dan bersifat final (akhir dan tetap). Satu orang atau lebih arbiter dipilih oleh para pihak yang sedang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri yang berwenang menurut undang-undang ini.

Arbitrase sendiri diatur dimulai dari pasal 29 hingga 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis di dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3), sekurang-kurangnya memuat nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih, pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan

dan diambil putusan, jumlah arbiter yang disepakati,pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase, tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pasal 32

(3)"Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:

a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
c. jumlah arbiter yang disepakati;
d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih. [59]

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter."[60]

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc.*[61] Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap pengadilan negeri pada setiap ibu kota

---

[59] Pasal 32 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[60] Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[61] Asri Wijayanti, *Op Cit.,* hlm 195.

provinsi dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang dan bertugas memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

> "Pasal 56
> Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :
> a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
> b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
> c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
> d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan."[62]

6. Mogok Kerja

Salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial disamping Bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk melakukan suatu upaya yang disebut dengan mogok kerja. Mogok kerja diatur didalam UUK di dalam Pasal 137-Pasal 145.

---

[62] Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

F. Kajian Tentang Mogok Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan definisi yang dimuat dalam pasal 1 angka 23 "Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan"[63]. Tujuan dari upaya mogok kerja ialah secara langsung memaksa perusahaan untuk mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, dengan cara membuat perusahaan/majikan merasakan dampak dari proses berjalannya produksi yang terhenti atau melambat dan bukan untuk tindakan anarkis .[64]

Pelaksanaan mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. [65] Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh karena pengusaha tidak bersedia untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kata sepakat.

---

[63] Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[64] LD. Agung Indrodewo, 2012, **Tesis : Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2012, hlm 57.

[65] Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Sedangkan pengertian dari tertib dan damai ialah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/ atau mengancam keselamatan nyawa dan harta kekayaan milik perusahaan atau orang lain atau milik masyarakat.[66]

Penjelasan diatas sesuai dengan amanat Pasal 141 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut "Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih."[67]

Syarat administratif yang harus dipenuhi agar mogok kerja dikatakan sah diatur di dalam Pasal 139 dan Pasal 140 UUK.

> "Pasal 139
>
> Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatan-nya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
>
> Pasal 140
>
> (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
> (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
> a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
> b. tempat mogok kerja;
> c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan

---

[66] Lembaga Konsultasi Dan Bantuan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Skripsi Hukum, **Pengaturan Mogok Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, (online), diakses pada tanggal 6 Desember 2014 Pkl 15.50 wib

[67] Pasal 141 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

(3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

(4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamat kan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan."[68]

Dalam ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah menjelaskan bahwa mogok kerja tidak sah apabila dilakukan atas dasar :

a) bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
b) tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
c) dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
d) Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis

[68] Pasal 139 dan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.[69]

Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam penjelasan diatas dikualifikasikan sebagai perbuatan mangkir. [70] Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok tidak sah dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.[71] Pekerja yang tidak memenuhi panggilan perusahaan untuk kembali bekerja dianggap mengundurkan diri. [72]

Akan tetapi apabila mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana ketentuan di dalam Pasal 140 ayat (1), yaitu sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat., maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

a) melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau

---

[69] Pasal 139 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[70] Pasal 6 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

[71] Pasal 6 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

[72] Pasal 6 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

b) bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan. [73]

G. Pengertian dan Hak-Hak Dasar Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Di dalam Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan sering dijumpai beberapa istilah seperti buruh, pekerja, karyawan, dan pegawai. Menurut Abdul Rachmad Budiono, dalam bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan Indonesia, istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah pula.[74] Pada jaman Belanda, ada pembedaan antara pengertian dari buruh, karyawan/pegawai, yang dimaksud dengan buruh adalah mereka yang melakukan pekerjaan kasar, misalkan kuli, tukang, ataupun mandor atau yang sering disebut sebagai blue collar, akan tetapi pada masa kini, karyawan/pegawai diartikan sebagai orang yang bekerja pada sebuah pekerjaan perkantoran baik di kantor pemerintahan maupun swasta yang lebih diidentikkan dengan pekerjaan non fisik dan halus.

Undang – Undang secara tegas menyatakan bahwa istilah pekerja setara dengan buruh, yaitu tertera pada Undang – Undang No.23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, dalam Undang Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, juga dalam Undang – Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat

---

[73] Pasal 140 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[74] A.Racmad Budiono, **Hukum Perburuhan Indonesia**, Cet.3, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1999, hlm. 1.

Pekerja/Buruh dan yang paling baru adalah Undang – undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Pasal 1 ayat (3) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tidak mengenal istilah karyawan melainkan istilah pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Hak-Hak Normatif/Dasar Pekerja/Buruh

Hak normatif buruh adalah hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai wujud hak yang diberikan, dilindungi, dan dijamin oleh pemerintah kepada buruh/pekerja. Klasifikasi hak normatif buruh, yaitu :

a) hak yang bersifat ekonomis (seperti upah, tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan melahirkan, dan lain-lain);
b) hak yang bersifat politis (membentuk serikat buruh, menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, mogok kerja, berpartisipasi dalam partai politik, hak berpendapat dan bersuara dalam pemilihan, dan lain-lain);
c) hak yang bersifat medis (keselamatan dan kesehatan kerja); yang bersifat sosial (cuti kawin, cuti haid, libur resmi, dan lain-lain).

Adapun hak-hak normatif/dasar dari pekerja/buruh yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijabarkan sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6).

2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1).
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31).
6. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1).
7. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2).
8. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

9. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
   a) keselamatan dan kesehatan kerja;
   b) moral dan kesusilaan; dan
   c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1).
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yg memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1).
11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1).
12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat 1).
13. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
14. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *yuridis empiris*. Peneliti menganalisis hambatan peranan Komite pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI dalam melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja, menggunakan cara dipadukannya antara data yang diperoleh di lapangan (data primer) dengan bahan-bahan hukum sekunder.

B. Metode Pendekatan Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis yaitu mempelajari hukum sebagai variabel akibat (*dependent variable*) yang timbul sebagai hasil akhir *(resultante)* atau apa yang senyatanya terjadi, walaupun sudah diatur oleh undang-undang mengenai adanya hak pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan upaya mogok kerja dan diatur pula peranannya, namun seringkali hal itu berbeda dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Karena metode pendekatan ini yang sesuai dengan apa yang hendak penulis teliti yaitu bagaimana peranan serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja yang dilakukan oleh Komite Pusat SPBI.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitan kami lakukan di Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, yang merupakan pusat keorganisasian dalam tataran Nasional salah satu serikat pekerja/buruh di Indonesia, yang terletak di Kabupaten Malang dengan jumlah anggota kurang lebih 7000 orang/buruh yang tersebar di beberapa perusahaan di Kabupaten/Kota Malang, diantaranya PR.Pakis Mas, PR. GL, PT.Adiputro Wirasejati, PT.Karya Niaga Bersama (PR.Grendel), dan lain-lain. SPBI adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan diluar perusahaan. SPBI merupakan salah satu serikat pekerja/buruh yang memiliki intensitas cukup tinggi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, melalui upaya atau aksi mogok kerja. Kabupaten/Kota Malang sendiri adalah wilayah yang cukup padat dengan industri.

D. Jenis Data

1. Data primer

   Jenis data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara kepada narasumber mengenai permasalahan yang pernah dialami oleh Komite Pusat serikat pekerja/buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, Kabupaten Malang dalam melakukan upaya mogok kerja, hambatan pelaksanaan mogok kerja serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut.

2. Data sekunder

   Berkas laporan tentang permasalahan yang dialami oleh serikat pekerja/buruh Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia /

SPBI di Kabupaten Malang, studi kepustakaan, dan beberapa peraturan perundang-undangan :

1. Undang – Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

   Data sekunder lain :

   1. Profil umum serikat pekerja/buruh Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, Kabupaten Malang;
   2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
   3. Struktur Organisasi;

E. Sumber Data

1. Data primer

   Data primer penulis diperoleh secara langsung dengan cara wawancara dengan narasumber.

2. Data Sekunder

   Data yang diperoleh secara tidak langsung sebagai pendukung sumber data primer. Sumber data ini diperoleh dari lokasi penelitian dengan cara mencatat data, studi kepustakaan Perpustakaan Pusat

Universitas Brawijaya, Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, situs-situs internet, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini.

F. Teknik Memperoleh Data

Untuk memperoleh data primer yang akurat dan tepat dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Wawancara

   Wawancara adalah alat pengumpulan data dalam penelitian komunikasi kualitatif yang melibatkan manusia sebagai subyek (pelaku atau aktor) sehubungan dengan realitas atau gejala yang dipilih untuk diteliti.[75] Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dan langsung, sehingga memberikan kemungkinan kepada penulis untuk mengadakan komunikasi secara langsung dengan pihak-pihak yang secara professional dan benar-benar menguasai permasalahan yang akan diteliti.

2. Studi Kepustakaan Dan Dokumentasi

   Studi kepustakaan diperoleh dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan mengutip data dari berbagai sumber seperti litelatur, peraturan perundang – undangan, artikel ilmiah, jurnal hasil penelitian berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan studi dokumentasi, dengan cara mengumpulkan kemudian menganalisis dokumen terkait dengan fokus penelitian.

---

[75] Pawito, **Penelitian Komunikasi Kualitatif**, Lembaga Kajian Islam dan Sosial, Yogyakarta, 2007, Hlm 132

G. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari obyek penelitian yang dapat berupa orang, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.[76] Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari obyek yang diteliti. Penulis menentukan populasi dari pihak serikat pekerja/serikat buruh dalam penelitian ini ialah pekerja selaku pengurus Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang.
2. Sampel adalah wakil semua unit strata dan sebagian yang ada di dalam populasi.[77] Sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini ialah Ketua Komite Pusat Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, Kabupaten Malang yaitu Bapak Lutfi Chafidz. Sampel penelitian ini ditetapkan melalui teknik *purposive sampling* atau sampel bertujuan.
3. Disamping Sampel dari penelitian ini terdapat beberapa informan yaitu :
   a) Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, yaitu Bapak Rahmat Yuniman,S.E.,M.Si.;
   b) Karyawan Bagian Pengawasan Pabrik Rokok (PR.) Pakis Mas, Kabupaten Malang, yaitu Bapak Totok;
   c) 2 Pekerja/Buruh Bagian Giling Pabrik Rokok (PR.) Pakis Mas, Kabupaten Malang, sekaligus Pengurus Serikat Buruh (PSB) SPBI PR.Pakis Mas yaitu Solikhati (Ketua) dan Puji Astuti (Sekertaris).

---

[76] Burhan Bungin, **Metodologi Penelitian Kuantitatif**, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm 109.

[77] *Ibid*, hlm 112.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dan pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu mengumpulkan hasil atau data penelitian di lapang, kemudian menganalisis secara deskriptif dari hasil penelitian tersebut dan dianalisis dengan menggunakan Teori L.M.Friedman untuk mengetahui keefektifan sebuah peraturan hukum terkait mogok kerja, ditinjau dengan 3 (tiga) komponen hukum (substansi, struktur, dan kultur). Hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk merumuskan kesimpulan dan saran.

I. Definisi Operasional

1. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
2. Peranan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.
3. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

BAB IV

PERANAN KOMITE PUSAT SERIKAT PEKERJA SOLIDARITAS PERJUANGAN BURUH INDONESIA / SPBI KABUPATEN MALANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI UPAYA MOGOK KERJA

A. Gambaran Umum Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI Kabupaten Malang

Serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) dibentuk pada tahun 2000, yang kemudian secara sah dinyatakan berdiri di dalam keputusan Kongres pada tanggal 28 Februari 2001 di Malang.[78] Sebagai organisasi gerakan buruh, yang arah utama perjuangannya adalah membangun kesadaran diantara buruh untuk membangun perlawanan atas penindasan kapitalisme terhadap buruh.[79] SPBI didirikan oleh Bapak Lutfi Chafidz selaku Pimpinan Komite Pusat SPBI yang menjabat semenjak didirikannya SPBI hingga saat ini bersama beberapa rekannya, diantaranya Andy Irfan, Choirul Anam, Thakim, Fatkhul Khoir,dan Yusik As'adi.[80]

Komite Pusat SPBI berkantor di Jalan Raya Wendit Barat RT.1 RW.1 No. 7A Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. Daerah ini cukup padat dengan industri dari perusahaan mula kecil hingga besar sehingga memudahkan SPBI dalam melakukan tugas dan wewenangnya dalam hal pemantauan dan memberikan perlindungan terhadap buruh yang ada di wilayah Kabupaten itu

---

[78]Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), Bapak Lutfi Chafidz Pada Tanggal 23 Januari 2015

[79] Kongres Tahunan ke-III, Pembukaan, **Anggaran Dasar Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia**, 2013, hlm 1.

[80] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), Bapak Lutfi Chafidz Pada Tanggal 23 Januari 2015

sendiri.[81] Akan tetapi wilayah kerja SPBI tidak terbatas kepada wilayah Kabupaten Malang saja, SPBI memiliki beberapa Komite Wilayah yang ada di Kota Malang, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Gresik, Kabupaten Kediri, Kabupaten Jombang, Kabupaten Lamongan, Kabupaten Banyuwangi dan wilayah Kota Surabaya.[82]

SPBI dibentuk pasca lengsernya rezim Presiden Soeharto, dimana pada saat itu buruh sangat membutuhkan sebuah wadah perjuangan khususnya untuk wilayah Malang dengan prinsip anti kapitalisme, kemanusiaan, persaudaraan dan demokrasi dan berasaskan kepada Pancasila. SPBI merupakan serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk diluar perusahaan. Tujuan dibentuknya SPBI diatur di dalam Pasal 5 Anggaran Dasar serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), sebagai berikut :

1. Melawan sistem kapitalisme di Indonesia secara utuh;
2. Mewujudkan persaudaraan dan persatuan kaum buruh di Indonesia dan dunia;
3. Memperjuangkan, mewujudkan dan melindungi hak dan kesejahteraan kaum buruh di Indonesia.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka SPBI menjalankan beberapa fungsinya, yaitu sebagai berikut :

---

[81] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), Bapak Lutfi Chafidz Pada Tanggal 23 Januari 2015

[82] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), Bapak Lutfi Chafidz Pada Tanggal 23 Januari 2015

> "1. Melaksanakan pengorganisasia buruh baik di dalam perusahaan dan diluar perusahaan di seluruh wilayah hukum Indonesia;
> 2. Menyelenggarakan pendidikan, pembelaan atau pendampingan hukum, dan pemberdayaan sosial ekonomi, secara khusus kepada anggotanya dan secara umum kjepada seluruh kaum buruh;
> 3. Melakukan upaya-upaya strategis dan sistematis dalam mewujudkan Politik Perburuhan yang berprinsip pada perlindungan kedaulatan, kesejahteraan, dan keadilan kaum buruh.
> 4. Membangun kerjasama, jaringan, aliansi, persatuan dan front perjuangan yang lebih luas bersama serikat buruh dan organisasi rakyat lain yang memiliki kesamaan dalam prinsip, tujuan atau program perjuangan organisasi;
> 5. Khusus untuk persoalan terkait buruh asal Indonesia yang bekerja di Luar Negeri (Tenaga Kerja Indonesia/TKI), organisasi dapat melakukan upaya-upaya pengorganisasian, pendidikan, pembelaan atau pendampingan hukum di Negara dimana TKI dipekerjakan."[83]

Nilai-nilai Perjuangan Organisasi tertera dalam Pasal 7 Anggaran Dasar Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia, sebagai berikut :

1. Perjuangan dan solidaritas kelas. Artinya : organisasi senantiasa menumbuhkan rasa kebersamaan, persaudaraan, dan persatuan antara sesame kaum buruh dan seluruh rakyat pekerja di Indonesia dan Dunia
2. Kesetaraan. Artinya : organisasi memandang seluruh manusia sama kedudukannya tanpa dibeda-bedakan oleh jenis kelamin, ras, suku, atau kelas-kelas sosial
3. Independensi. Artinya : organisasi berafilisiasi dengan organisasi manapun, termasuk partai politik dan bebas dari campur tangan semua pihak di luar organisasi termasuk Negara.

[83] Pasal 9 Anggaran Dasar Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

4. Kemandirian. Artinya : organisasi berdaya dan mampu memutuskan, mengelola serta mengatur seluruh keputusan, program dan kegiatan-kegiatannya.

Lambang Organisasi adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Lambang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

Sumber : *Datas Sekunder*[84]*, 2015*

Lambang Organisasi mencerminkan :

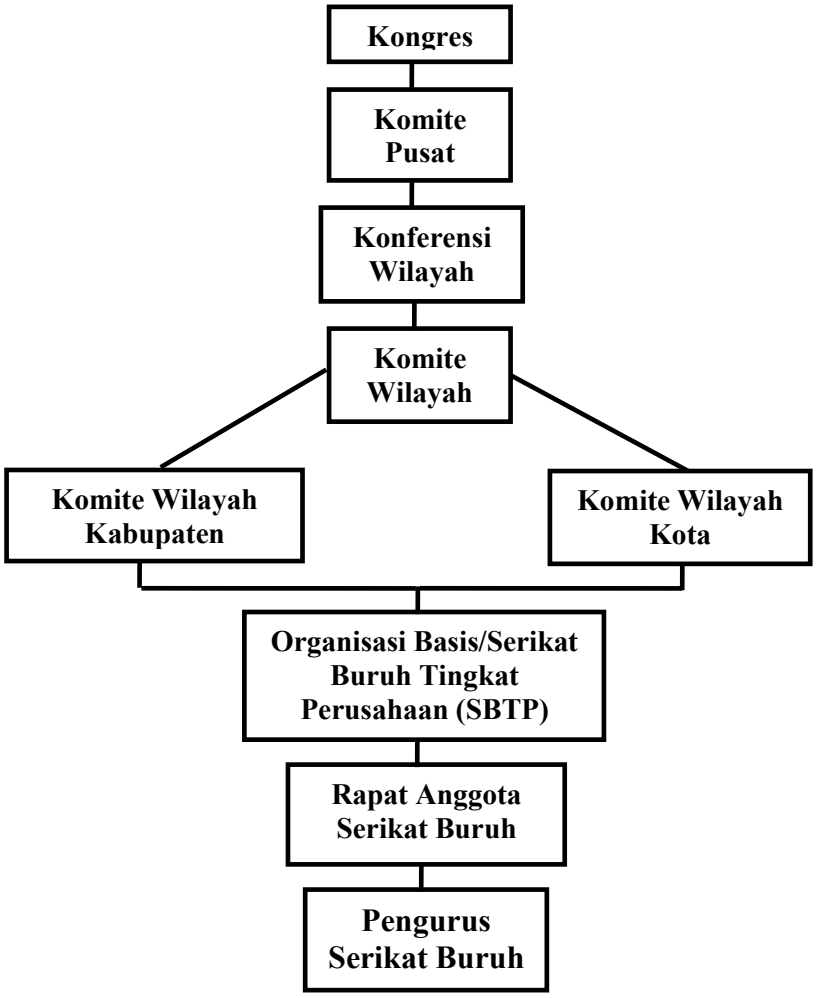
1. Gerigi adalah symbol kelas buruh.
2. Jumlah gerigi sebanyak 45 (empat puluh lima) adalah simbol perjuangan revolusi kemerdekaan 45 yang menjadi simbol perjuangan kemerdekaan atas segala bentuk penjajahan di Indonesia.
3. Bintang adalah simbol dari cita-cita buruh dalam memperjuangkan keadilan dan kedaulatan bagi buruh.
4. Tiga lingkaran adalah simbol kebersamaan dan persatuan bagi kelas buruh dan kelas tertindas lainnya.
5. Warna merah dan putih adalah symbol perjuangan yang teguh dan suci dalam perjuangan kelas buruh.

Berikut struktur organisasi serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) :

---

[84] Pasal 11 Anggaran Dasar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

Bagan 4.1
Struktur Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI)

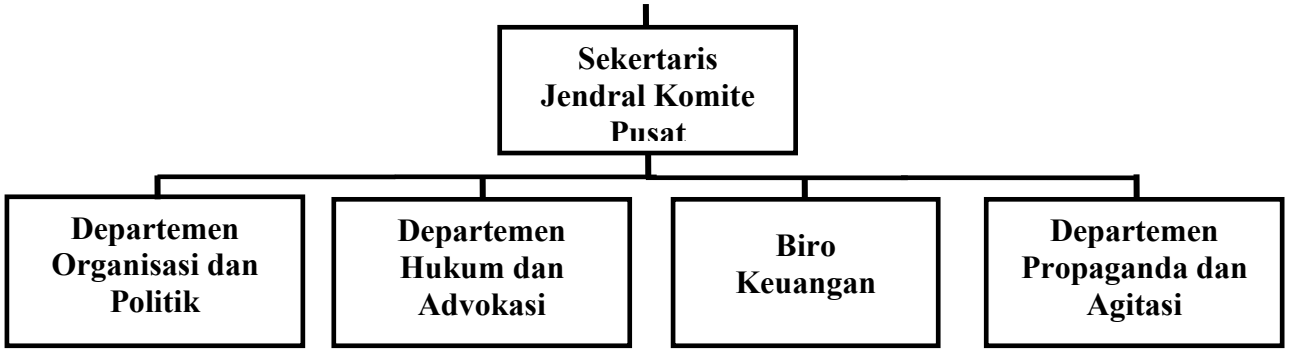


Sumber : *Data Sekunder, diolah*[85]*,2015*

Secara khusus struktur organisasi di dalam Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), sebagai berikut :

Bagan 4.2
Struktur Organisasi Komite Pusat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI)

[85] BAB V Hierarki Stru Anggaran Dasar Anggaran Dasar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solida onesia



Sumber : *Data Sekunder, diolah*[86]*, 2015*

Bagian-bagian di dalam struktur organisasi Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh SPBI tersebut memiliki tugas dan wewenang masing-masing, sebagai berikut :

1. Ketua Komite Pusat

   Lutfi Chafidz, bersama Sekertaris Jenderal bertanggung jawab dalam mengkordinir kerja seluruh anggota Komite Pusat,mewakili organisasi dalam forum eksternal, secara official menjadi ketua departemen Politik dan Organisasi, serta menandatangani Surat Keputusan Komite Pusat.[87]

2. Sekretaris Jenderal Komite Pusat

   Andy Irfan, memfasilitasi rapat-rapat Komite Pusat, meminta laporan secara berkala dan rutin kepada perangkat organisasi dibawahnya,secara official menjadi ketua departemen Propaganda dan Agitasi serta atas nama Ketua Komite Pusat menandatangani Surat Keputusan Komite Pusat.[88]

---

[86] Pasal 8 ayat (2) Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

[87] Pasal 10 ayat (1) Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

[88] Pasal 10 ayat (2) Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

3. Departemen Organisasi dan Politik, bertanggung jawab dalam hal pengembangan organisasi, mobilisasi, dan mengkordinasi aksi-aksi massa secara nasional.[89]
4. Departemen Propaganda dan Agitasi, bertugas dalam bidang pendidikan anggota dan massa buruh, riset organisasi, serta propaganda massa melalui media publikasi dan pemantau situasi politik,ekonomi,hukum,perburuhan, serta masalah-masalah lain terkait perjuangan organisasi.[90]
5. Departemen Hukum dan Advokasi

   Merancang strategi advokasi (pendampingan hukum) dalam menghadapi kasus-kasus, tantangan, ataupun problema perburuhan, serta terkait kebijakan-kebijakan perburuhan, dan memberikan bantuan hukum dan non hukum yang dihadapi anggota.[91]
6. Biro Keuangan

   Mengelola seluruh harta organisasi yang menjadi tanggung jawab Komite Pusat.[92]

B. Peranan Komite Pusat Serikat Pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja

1. Komite Pusat Serikat Pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

---

[89] Pasal 10 ayat (3) Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

[90] Pasal 10 ayat (4) Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

[91] Pasal 10 ayat (5) Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

[92] Pasal 10 ayat (6) Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

Kabupaten Malang adalah Kabupaten yang memiliki cukup banyak industri mulai dari industri kecil hingga industri besar yang mana dapat disebut dengan perusahaan. Hal tersebut berbanding lurus dengan jumlah pekerja/buruh yang cukup banyak. Kecenderungan terjadinya sebuah pencideraan terhadap hak-hak kaum pekerja/buruh yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan akan terbilang cukup besar juga. Oleh karena itu untuk memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraannya, para pekerja/buruh mengambil jalan untuk mencari perlindungan dalam sebuah wadah yang disebut dengan serikat pekerja/serikat buruh. Salah satu serikat pekerja/ serikat buruh yang ada di Kabupaten/Kota Malang adalah Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI.

Penulis dalam hal ini menggunakan Pabrik Rokok (PR.) Pakis Mas sebagai informan kunci yang diketahui memiliki riwayat perselisihan hubungan industrial cukup tinggi untuk industri di wilayah Kabupaten Malang yang terdiri dari perwakilan pengusaha dan pekerja/buruh yang sekaligus sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh SPBI PR.Pakis Mas, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang diwakili oleh Seksi Perselisihan Hubungan Industrial yang dikepalai Bapak Rahmat Yuniman S.E., M.Si yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang Nomor : 060/832/KEP/421.105/2013 Tentang Standar Prosedur Tetap Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, sebagai berikut:

a. Melakukan pembinaan, dan pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan berdasarkan ketentuan perundangan yang berlaku;
b. Memberikan petunjuk teknis penyelesaian unjuk rasa/mogok kerja dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bagi Pegawai Perantara/ Mediator Hubungan Industrial;
c. Melakukan inventarisasi dan pendataan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi, yang telah dan belum terselesaikan oleh Pegawai Perantara/Mediator Hubungan Industrial;
d. Melaksanakan pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan mediasi oleh Pegawai Perantara/Mediatir Hubungan Industrial;
e. Melakukan pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan;
f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja, sesuai dengan bidang tugasnya.

Sesuai dengan salah satu fungsi sebuah serikat pekerja/buruh yang tertuang di dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, serikat pekerja/buruh memiliki fungsi sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. SPBI menjalankan fungsi tersebut sesuai dengan tugas dan fungsi sebagaimana tertera di dalam Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga SPBI sendiri, dan dijelaskan oleh Ketua Komite Pusat SPBI Bapak Lutfi Chafidz,

> "Sesuai dengan apa yang ada di dalam Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga SPBI,yaitu Pasal 9 ayat

> (2), SPBI memiliki fungsi yang salah satunya yaitu memberikan pendampingan hukum kepada buruh yang mengalami masalah dengan majikannya"[93]

Pendampingan hukum tersebut dilakukan oleh SPBI berdasarkan laporan dari pihak pekerja/buruh yang mengalami sebuah permasalahan atau perselisihan kepada Pengurus Serikat Buruh (PSB) SPBI yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Secara struktural organisasi, SPBI membentuk serikat pekerja/serikat buruh dengan cangkupan yang lebih kecil sebatas di dalam sebuah perusahaan yang dikelola oleh pekerja/buruh itu sendiri. Bapak Lutfi Chafidz menegaskan,

> "Di dalam perusahaan,kami membentuk dengan apa yg namanya Pengurus Serikat Buruh (PSB). PSB tersebut kami bentuk dengan tujuan untuk memudahkan SPBI menjalankan fungsi pengawasan dan pemantauan terhadap anggota."[94]

Seperti apa yang telah digambarkan di dalam gambaran umum serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, dalam melakukan tugasnya yaitu khususnya pendampingan kasus/ perselisihan terhadap pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan, SPBI menjalankannya berdasarkan SOP (Standart Operating Procedur). SOP ini merupakan kesatuan instruksi atau perintah kerja yang dibuat secara terperinci dan tertulis, agar perangkat yang ada di dalam sebuah organisasi dapat mencapai sebuah tujuan secara sistematis dan tersruktur. Berikut

---

[93] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), Bapak Lutfi Chafidz Pada Tanggal 23 Januari 2015

[94] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 23 Januari 2015

SOP Advokasi/Pendampingan Kasus (Perselisihan Hubungan Industrial) SPBI :

Tabel 4.1
SOP Advokasi/ Pendampingan Kasus (Perselisaihan Hubungan Industrial) Serrikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia

A. Pengurus Serikat Buruh (PSB)
Wewenang dan Tanggung Jawab : 1. PSB berkewajiban melaksanakan advokasi Kasus di perusahaan masing-masing 2. PSB berkewajiban berkordinasi dengan KW dalam menentukan taktik-strategi advokasi kasus 3. PSB membuat laporan regular terkait perkembangan advokasi kasus yang menjadi tanggung jawabnya dan disampaikan kepada KW
B. Komite Wilayah (KW)
Wewenang dan Tanggung Jawab : 1. KW berwenang meminta laporan dan memberikan usulan tentang pilihan taktik dalam pendampingan kasus di tingkat perusahaan yang ditangani oleh PSB 2. KW berkewajiban mendampingi dan memfasilitasi kegiatan pendampingan semua penyelesaian kasus advokasi di perusahaan. 3. KW membuat laporan regular terkait perkembangan advokasi kasus yang menjadi tanggung jawabnya dan disampaikan kepada KP dan Rakor (Rapat Kordinasi) PSB
C. Komite Pusat (KP)
Wewenang dan Tanggung Jawab : 1. KP berwenang meminta laporan dan memberikan usulan tentang pilihan taktik dalam pendampingan kasus di tingkat perusahaan kepada KW dan PSB 2. Dalam situasi tertentu KP berkewajiban mendampingi dan memfasilitasi kegiatan pendampingan penyelesaian kasus advokasi apabila diminta oleh KW atau PSB 3. KP membuat laporan regular terkait perkembangan advokasi kasus yang menjadi tanggung jawabnya dan disampaikan dalam Rapat Pleno KP-KW 4. Pada kasus perorangan yang belum terbentuk KW, maka menjadi wewenang KP untuk menanganinya.

Sumber : *Data Sekunder, 2015*

Sesuai dengan SOP Advokasi atau Pendampingan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial serikat pekerja/serikat buruh SPBI diatas, PSB SPBI PR.Pakis Mas memiliki kewajiban untuk berkordinasi dengan

SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang dalam menentukan taktik atau strategi advokasi sebuah kasus/perselisihan hubungan industrial. SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang berkewajiban pula mendampingi dan memfasilitasi penyelesaian sebuah perselisihan hingga berakhirnya perselisihan tersebut. PSB PR.Pakis Mas dan SPBI Komite Wilayah Kabupaten berhak untuk meminta pendampingan langsung kepada Komite Pusat SPBI dalam keadaan tertentu, sehingga Komite Pusat SPBI berhak memberikan tentang pilihan taktik/strategi dalam pendampingan kasus di tingkat PSB SPBI PR.Pakis Mas.

> "Keadaan tertentu yang dimaksud diatas adalah dilihat dari sisi kemampuan pengurus PSB PR.Pakis Mas beserta SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang dalam menyelesaikan sebuah kasus/perselisihan. Khususnya untuk PR.Pakis Mas, Komite Pusat SPBI selalu turun secara langsung dalam kegiatan advokasi, karena PR.Pakis Mas merupakan salah satu perusahaan di wilayah Kabupaten Malang yang memiliki *track record* (riwayat) pengusaha yang banyak menggunakan berbagai cara untuk menghambat upaya advokasi." [95]

Berikut pendampingan kasus/perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI dalam upaya perselisihan hubungan industrial yang pernah ditangani dilakukan selama kurun waktu tahun 2006-2015 di Kabupaten Malang :

Tabel 4.2
Pendampingan Kasus/Perselisihan Hubungan Industrial oleh Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) di Kabupaten Malang tahun 2006-2010

[95] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 7 Februari 2015

No.	Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	2006 – 2010	2011-2015	Jumlah
1.	Perundingan Bipatrit	28	32	60
2.	Mediasi	22	21	41
3.	Mogok Kerja	26	34	60
4.	Pengadilan Hubungan Industrial	2	3	5
5.	Aksi / Unjuk Rasa	5	4	9

Sumber : *Data Sekunder*[96]*, diolah, 2015*

Berdasarkan tabel diatas terlihat terjadi peningkatan intensitas pendampingan (advokasi) perselisihan hubungan industrial khusunya yang dilakukan oleh Komite Pusat SPBI dalam rentang tahun 2011 hingga 2015, yaitu terdapat pada upaya bipatrit, mogok kerja dan pengadilan hubungan industrial. Hal tersebut dipengaruhi oleh fakor meningkatnya jumlah perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada rentang waktu tersebut. Diantara ketiga pilihan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, Komite Pusat SPBI lebih berperan aktif dalam pilihan upaya mogok kerja, dibandingkan dengan pilihan upaya penyelesaian perselisihan yang lain.

Pengurus yang bernaung di dalam Komite Pusat SPBI dipilih berdasarkan hasil Kongres Tahunan serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI. Calon atau kandidat pengurus Komite Pusat diusulkan oleh pengurus/anggota Komite Wilayah

[96] Berdasarkan arsip surat permohonan dan pemberitahuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahun 2006-2015, (softcopy dan hardcopy), Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, pada tanggal 1 Februari 2015.

dan PSB yang terdaftar keanggotannya dalam Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh SPBI secara Nasional dengan pertimbangan memiliki kompetensi yang lebih daripada anggota yang lain.[97]

Pekerja/buruh PR.Pakis Mas bergabung dengan SPBI sejak tahun 2006, dengan jumlah anggota hingga saat ini sebanyak 123 pekerja/buruh. Berikut data perselisihan atau tuntutan yang pernah ditangani oleh SPBI di dalam Pabrik Rokok Pakis Mas Kabupaten Malang :

Tabel 4.3
Daftar Perselisihan Hubungan Industrial Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas Kabupaten Malang

No.	Tahun	Perselisihan/Tuntutan
1.	Oktober 2006	Ketetapan perusahaan untuk melaksanakan kebijakan pemberian uang Tunjangan Hari Raya dan Cuti tahunan berdasarkan pada gaji pokok yang gaji/upah buruh masih dibawah UMK yang berlaku di Kab. Malang
2.	Desember 2006	Penolakan atas perubahan sistem kerja, dari buruh tetap PR. Pakis Mas menjadi buruh Outsourcing perusahaan lain (CV. Putra Perdana),
3.	April 2007	1. Tuntutan kenaikan upah sesuai UMK tahun 2007 Kabupaten Malang 2. Perusahaan mempekerjakan buruh hanya 2-3 jam sehingga upah yang diterima buruh sangat tidak layak
4.	Januari 2008	Tuntutan kenaikan upah sesuai UMK tahun 2008 Kabupaten Malang
5.	Februari 2009	1. Tuntutan kenaikan upah sesuai UMK tahun 2009 Kabupaten Malang 2. Pengusaha harus memberikan pekerjaan yang

[97] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 7 Februari 2015

		layak 3. Pengusaha harus mengikutsertakan program Jamsostek.
6.	September 2009	Tuntutan berkaitan tidak diberikannya THR kepada pekerja/buruh PR.Pakis Mas
7.	September 2010	Tuntutan berkaitan tidak diberikannya THR kepada pekerja/buruh PR.Pakis Mas
8.	April 2011	Permasalahan terkait pensiun pekerja/buruh
9.	Oktober 2011	Tuntutan berkaitan tidak diberikannya THR kepada pekerja/buruh PR.Pakis Mas
10.	Januari 2012	1. Pengusaha membayar upah buruh tidak sesuai dengan ketentuan UMK Tahun 2012. 2. Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam Program JAMSOSTEK
11.	Mei 2012	1. Tindak Pidana kejahatan, membayar upah buruh lebih rendah dari upah minimum kabupaten Malang Tahun 2012. 2. Tindak Pidana pelanggaran, tidak mengikutsertakan buruh dalam program Jamsostek. 3. Tindak pidana pelanggaran, tidak membayar upah lembur bagi buruh
12.	September 2012	Pekerja/buruh PR. Pakis Mas tidak mendapatkan hak normatif THR tahun 2012 sesuai UMK, di mana perusahaan melakukan pemotongan THR sehingga jumlah THR yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.
13.	Januari 2013	1. Pengusaha membayar upah buruh tidak sesuai dengan ketentuan UMK Tahun 2013 2. Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam Program Jamsostek 3. Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi jam kerja efektif (40 Jam) 4. Pengusaha tidak membayar Upah Lembur
14.	Februari 2013	1. Pengusaha tidak memberikan upah buruh PR. Pakis Mas sesuai UMK Kabupaten Malang 2. Ketidakjelasan status hubungan kerja buruh PR. Pakis Mas terkait perubahan struktur manajemen perusahaan PR. Pakis Mas

15.	April 2013	1. Pekerja meminta agar dibuatkan Surat Keterangan Masa Kerja Buruh CV. Pakis Mas, yang telah bekerja sejak tahun 2003 2. Pihak Pekerja meminta agar perusahaan tidak memotong gaji buruh bagian verpack yang selama ini telah dipotong upahnya sejak tanggal 23 Maret 2013
16.	November 2013	Pekerja/buruh PR. Pakis Mas tidak mendapatkan hak-hak normatif THR tahun 2013 sesuai UMK, di mana perusahaan melakukan pemotongan THR sehingga jumlah THR yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.
17.	Desember 2014	Pekerja/buruh PR. Pakis Mas tidak mendapatkan hak-hak normatif THR tahun 2014 sesuai UMK, di mana perusahaan melakukan pemotongan THR sehingga jumlah THR yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.
18.	Januari 2015	Tuntutan kenaikan upah sesuai UMK tahun 2015 Kabupaten Malang

Sumber : Data Sekunder[98], diolah, 2015

SPBI sebagai sebuah serikat pekerja/serikat buruh dalam menangani sebuah perselisihan yang timbul dalam sebuah perusahaan, harus bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu dengan wujud langkah awal melalui upaya diluar pengadilan hubungan industrial yaitu Perundingan Bipatrit.[99]

[98] Berdasarkan arsip surat permohonan dan pemberitahuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial PSB SPBI PR.Pakis Mas tahun 2006-2015, (softcopy), Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI, pada tanggal 1 Februari 2015.

[99] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 23 Januari 2015

Sesuai dengan apa yang telah ditentukan di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Pasal 35 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, bahwasanya sebuah perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya dengan jalan musyawarah terlebih dahulu antara pihak pekerja/buruh atau dapat diwakilkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak perusahaan atau pengusaha untuk mencari sebuah kesepakatan mufakat (Bipatrit).

Langkah tersebut diambil dengan tujuan untuk memberikan solusi penyelesaian perselisihan yang terbaik, cepat, sederhana, dan tidak banyak memakan biaya, karena sebuah peraturan dibentuk sesuai dengan fungsinya untuk memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan berbagai pihak. Kaum pekerja/buruh sendiri dari sisi sosial ekonomi sangatlah terbilang rendah, dengan kondisi atau kemampuan seperti itu, langkah Bipatrit merupakan langkah yang efektif dan efisien untuk para pekerja/buruh.

Dalam hal ini pihak pengusaha PR.Pakis Mas memberikan hak tersebut dengan baik, karena perundingan Bipatrit pada dasarnya merupakan hak yang mendasar bagi pekerja/buruh, yang mana hak tersebut apabila tidak diberikan, pengusaha atau perusahaan telah melakukan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja/buruh.[100]

[100] Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 24 Januari 2015

Akan tetapi dalam praktek di lapangan tidak jarang pula perundingan tersebut menemui jalan buntu atau tidak menemui titik temu atas permasalahan/perselisihan tersebut. Hal itu dapat terjadi karena baeberapa hal, diantaranya sebagai berikut :

a) Antara Pihak Pekerja/Buruh Dengan Pihak Pengusaha Memiliki Kepentingan dan Egoisme Masing-Masing.

Pihak pekerja/buruh menghendaki pihak pengusaha memenuhi hak-hak normatif yang seharusnya mereka dapatkan, semisal adanya sebuah perselisihan hak berkenaan dengan upah. Para buruh diberikan upah dibawah UMK Kabupaten/Kota sebagaimana yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Seperti yang diucapkan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

> "Buruh menghendaki tuntutan mereka dilaksanakan yang terkadang terlalu memaksakan, apalagi ditambah pihak pengusaha berusaha dengan berbagai argumennya menolak tuntutan tersebut."[101]

Hal tersebut juga diterangkan oleh Bapak Totok selaku Pengawas Pabrik Rokok Pakis Mas,

> "Pada saat terjadi perselisihan, saya pribadi sering ditunjuk oleh atasan sebagai perwakilan dari pabrik untuk berunding dengan pekerja/buruh, yang pastinya Bapak Rukhan sebagai pemilik tidak ingin mengalami kerugian karena tuntutan para pekerja/buruh"[102]

Sikap yang ditunjukkan oleh pihak pengusaha atau perusahaan sebagaimana dituturkan oleh Bapak Totok dan Bapak Lutfi Chafidz

---

[101] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 23 Januari 2015

[102] Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 24 Januari 2015

diatas, yang mana pengusaha lebih memikirkan atas nilai ekonomis atau keuntungan yang di dapatkan, tanpa memperhatikan kesejahteraan para pekerja/buruhnya, sedangkan pekerja/buruh bersikeras akan tuntutan yang mereka ajukan, padahal di dalam perundingan Bipatrit diharapkan ada proses tawar menawar atau negosiasi antar kedua belah pihak.

b) Sikap Tidak Kesediaan Pengusaha Atau Perusahaan Terhadap Ajakan Pekerja/Buruh Untuk Berunding

Pengusaha cenderung enggan untuk melakukan perundingan, karena pihak pekerja/buruh di dalam sebuah perundingan memberikan tuntutan yang menurut pengusaha apabila dalam posisi seperti ini mereka merasa akan tertekan dengan tuntutan tersebut, ditegaskan oleh Bapak Totok selaku Pengawas PR.Pakis Mas,

> "Terkadang tuntutan mereka itu diluar kemampuan dari perusahaan kami, semisal masalah upah, kami memberikan upah terhadap mereka sebesar Rp.17.000,- untuk setiap 1000 linting rokoknya, rata-rata kemampuan pekerja kami dalam sehari dapat membuat 2500 linting rokok, jadi kalau dihitung Rp.17.000,- x 2,5 = Rp.42.500,-, jadi perbulannya mereka mendapatkan upah Rp.42.500,- x 26 (hari efektif kerja dalam 1(satu) bulannya) = Rp.1.105.000,- "[103]

Pemberian upah yang mana setiap bulannya sejumlah itu dirasakan kurang oleh para buruh, selain itu UMK yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Malang sebesar Rp.1.962.000,-. Dapat diketahui bahwa upah yang selama ini buruh terima masih jauh dari UMK Kabupaten Malang.

[103] Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 24 Januari 2015

Perundingan Bipatrit yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau diwakili oleh pihak SPBI dengan PR.Pakis Mas acapkali tidak hanya dilakukan hanya sekali saja, dalam prakteknya lebih dari satu kali, bahkan hingga 2 atau 3 kali. Hal tersebut sudah cukup menyita waktu dan dengan proses yang selama itu, pekerja/buruh semakin tidak mendapatkan kepastian atas hak-hak yang mereka harus dapatkan.[104]

Kondisi yang ada dalam tahapan ini, PSB SPBI PR.Pakis Mas dan Komite Wilayah Kabupaten Malang melakukan kordinasi untuk menghadapi sebuah perundingan Bipatrit. Apabila perundingan Bipatrit yang dilakukan hingga 2 kali perundingan masih menemui sebuah kegagalan, PSB SPBI PR.Pakis Mas dengan SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang harus meminta usulan/pertimbangan dan bantuan pendampingan kepada Komite Pusat SPBI.[105]

Kehadiran Komite Pusat ini diharapkan dapat memberikan dukungan dan bantuan pendampingan hukum yang lebih baik, akan tetapi dalam kenyataannya masih belum bisa seperti yang diharapkan atau tetap menemui sebuah kegagalan. Hal tersebut terjadi karena berbagai sebab, secara lebih mendalam akan dijelaskan dalam sub bab berikutnya dalam upaya mogok kerja sesuai dengan fokus penelitian ini.

Selanjutnya pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di dalam

---

[104] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 23 Januari 2015

[105] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

pasal 3 ayat (2), memberikan perlindungan dengan jangka waktu tertentu untuk melakukan perundingan Bipatrit, dimana perundingan Bipatrit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari tersebut salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan Bipatrit tersebut dianggap gagal.

Setelah perundingan Bipatrit gagal, undang – undang mengatur pula upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya, yang mana diatur di dalam UUK dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adanya 2 kemungkinan upaya yang dapat diambil oleh para pekerja/buruh dan/atau pihak perusahaan atau pengusaha, yaitu :

1. Mogok Kerja, atau;
2. Mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Disnakertrans) untuk dilakukan upaya hukum selanjutnya, yaitu ditawarkannya upaya penyelesaian Konsiliasi atau Arbitrase. Apabila salah satu atau kedua belah pihak tidak ada kesepakatan untuk memilih antara Konsiliasi atau Arbitrase, maka Disnakertrans melimpahkan penyelesaian atas perselisihan tersebut kepada mediator (upaya Mediasi).

Dengan memahami penjelasan diatas, bahwa perundingan Bipatrit jarang sekali bisa menghasilkan sebuah kesepakatan, hal itu berdampak

kepada pemilihan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya oleh SPBI, SPBI lebih cenderung memilih upaya mogok kerja, karena upaya tersebut merupakan upaya yang efisien dan efektif daripada upaya konsiliasi, arbitrase ataupun mediasi, sebagaimana dituturkan oleh Bapak Lutfi Chafidz Ketua Komite Pusat SPBI,

> "Daripada hidup buruh semakin lama semakin tidak terjamin, kami dari SPBI memilih upaya mogok kerja, karena sifat upaya ini merupakan upaya yang memiliki nilai paksa/desakan kuat yang sangat efisien dan kemungkinan dapat meraih keberhasilan perjuangan, dan juga apabila kita memilih mediasi dengan Disnaker, itu akan menambah keterpurukan buruh. Semakin lama berunding saja, semakin lama pula buruh tidak ada kepastian akan hak-haknya,dan memberikan kesempatan pula bagi pengusaha untuk melakukan intimidasi"[106]

Nilai efisien dan keefektifan sebuah mogok kerja yang dilakukkan oleh pekerja/buruh, dapat dilihat dari akibat yang timbul apabila upaya mogok kerja dilakukan di dalam sebuah perusahaan.[107] Mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh berpengaruh secara langsung terhadap proses berjalannya sebuah perusahaan, baik di bidang produksi ataupun bidang lainnya dan berhenti seketika itu juga. Disinilah posisi tawar pekerja/buruh meningkat, karena seketika itu pula praktis pengusaha kekurangan sumber daya manusianya.[108]

---

[106] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 1 Februari 2015

[107] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 1 Februari 2015

[108] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

2. Komite Pusat Serikat Pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja

Salah satu upaya yang dapat diambil oleh para pekerja/buruh apabila tejadi sebuah perselisihan hubungan industrial, sebagai akibat perundingan Bipatrit / musyawarah antara pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan/pengusaha mengalami kegagalan adalah upaya mogok kerja.

Pekerja/buruh PR.Pakis Mas pada saat menghadapi sebuah perselisihan hubungan industrial pastilah berujung kepada upaya mogok kerja, karena upaya perundingan Bipatrit berakhir dengan tidak adanya kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan karena berbagai sebab.[109]

> "Upaya mogok kerja yang dilakukan itupun juga tidak jarang mengalami sebuah kegagalan. Terlihat dari daftar perselisihan yang pernah timbul di PR.Pakis Mas diatas, hanya berhasil terselesaikan sebanyak 7 kali mogok kerja dari total 18 kali mogok kerja, itupun hanya berkaitan dengan tuntutan kenaikan upah sesuai UMK pada tahun 2007, yang sebelumnya untuk tenaga linting mendapatkan upah Rp.7.300,-/1000 linting rokok, menjadi Rp.7.500,-/ 1000 linting rokoknya dan pemenuhan hak menerima THR (Tunjangan Hari Raya) 5 tahun berturut-turut pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2013."[110]

Perbandingan yang muncul antara mogok kerja yang berhasil dengan mogok kerja yang gagal terlihat sangatlah timpang, dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan SPBI dalam mogok kerja pekerja/buruh kurang begitu maksimal.

---

[109] Hasil wawancara dengan Ketua Pengurus Serikat Buruh (PSB) SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 21 Februari 2015

[110] Hasil wawancara dengan Sekertaris Pengurus Serikat Buruh (PSB) SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 21 Februari 2015

Tolak ukur SPBI untuk menentukan keberhasilan suatu upaya mogok kerja dibagi menjadi 2 hal yang bersifat alternatif bukanlah bersifat komulatif, yaitu :

> "1. Tuntutan pekerja/buruh dipenuhi secara keseluruhan atau sebagian oleh pihak perusahaan PR.Pakis Mas;
> 2. Adanya rasa solidaritas yang terbangun antara satu pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang lain untuk melakukan perlawanan, ditinjau dari jumlah atau kekuatan masa mogok kerja. Semakin solid pekerja/buruh dalam 1 (satu) perusahaan, maka *bargaining position* (posisi tawar) buruh akan semakin kuat, karena dengan berhentinya pekerjaan seluruh atau sebagaian besar (>50%jumlah total pekerja/buruh 1 dalam perusahaan) pekerja/buruh, maka otomatis pengusaha akan merasakan akibat upaya tersebut dengan terganggunya target produksi yang telah direncanakan, apabila sebaliknya dengan pekerja/buruh yang kurang solid, semisal total jumlah pekerja/buruh di dalam perusahaan sebanyak 200 orang, yang ikut dalam upaya mogok kerja 40 orang (20% dari total jumlah pekerja/buruh) saja, maka pihak pengusaha tidak begitu merasakan akibat upaya mogok kerja, karena proses produksi masih dapat berlangsung dengan 160 pekerja/buruh yang lain."[111]

Sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, bahwa serikat pekerja/serikat buruh memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab mogok kerja.

Oleh karena itu penulis dalam kajian ini menganalisa peranan Komite Pusat serikat pekerja/serikat buruh SPBI dengan menggunakan ketiga unsur peranan tersebut, sebagai berikut :

---

[111] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 7 Februari 2015

a) Komite Pusat SPBI Dalam Perencanaan Pemogokan Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas

Komite Pusat SPBI dalam menjalankan peranannya sebagai perencana upaya mogok kerja, melakukan beberapa hal untuk mempersiapkan upaya mogok kerja, agar mogok kerja yang dilakukan tertata secara sistematis sesuai dengan apa yang telah ditentukan di dalam SOP Advokasi Komite Pusat SPBI (lihat pada Tabel 4.1 SOP Advokasi/ Pendampingan Kasus (Perselisaihan Hubungan Industrial) Serrikat Pekerja/Serikat Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia, Komite Pusat nomor 1 dan 2). Berikut beberapa tahapan yang akan dilakukan :

> **"1. PSB SPBI PR.Pakis Mas dan SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang Melakukan Kordinasi dengan Komite Pusat SPBI**
>
> Upaya mogok kerja yang dilakukan oleh PSB SPBI dan pekerja/buruh PR.Pakis Mas Kabupaten Malang, SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang berkewajiban meakukan pendampingan dan pemfasilitasan dalam beberapa hal,diantaranya :
>
> a) pemetaan perselisihan/kasus;
> b) pemberitahuan tertulis kepada instansi dan pihak – pihak lain yang terkait;
> c) pendampingan pada saat perundingan dalam upaya mogok kerja.
>
> SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang selanjutnya memberikan laporan kepada Komite Pusat SPBI terkait adanya sebuah perselisihan tertentu.
>
> **2. Pemetaan Permasalahan / Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyusunan Taktik/Strategi Mogok Kerja**
>
> Dalam tahap ini pekerja/buruh yang menjabat menjadi pengurus dan beberapa orang sebagai perwakilan anggota PSB SPBI PR.Pakis Mas bersama SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang melakukan diskusi internal berkenaan

dengan tuntutan apa yang akan dibawa pada saat mogok kerja, dengan cara mencari pokok permasalahan atas perselisihan tersebut. Setelah pokok permasalahan tersebut ditemukan, langkah selanjutnya adalah mencari dasar hukum atas permasalahan tersebut, agar setiap tindakan yang diambil oleh SPBI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya PSB PR.Pakis Mas dan SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang meminta usulan kepada Komite Pusat SPBI dalam penentuan taktik/strategi agar mogok kerja yang akan dilakukan dapat berjalan secara maksimal dengan melihat situasi dan kondisi kekuatan masa pekerja/buruh PR.Pakis Mas dan karakter khusus pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas

3. Propaganda Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas

Propaganda yang dimaksud disini adalah memberikan motivasi dan pengarahan atas mogok kerja yang akan dilaksanakan kepada para anggota PSB PR.Pakis Mas dan pekerja/buruh lain yang tidak dalam keanggotaan SPBI untuk ikut serta dalam pemogokan. Propaganda ini dilakukan dengan tujuan untuk membangun kekuatan masa, penyatuan visi dan misi, serta membangun wacana yang kuat agar para pekerja/buruh yakin dan berpegang teguh bahwa yang akan mereka lakukan masih dalam koridor hukum dan nantinya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

4. Pemenuhan Syarat Administratif Mogok Kerja

Sebagaimana diatur di dalam Pasal 140 ayat (1) UUK, PSB SPBI PR.Pakis Mas sebagai perwakilan pekerja/buruh melakukan pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya 7 hari sebelum dilaksanakannya mogok kerja, kepada :

a) Pengusaha/Pimpinan PR.Pakis Mas;
b) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang;
c) Kepolisian Sektor Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang."[112]

[112] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 1 Februari 2015

Beberapa tahapan yang dilakukan diatas secara hukum mengenai aturan mogok kerja, syarat administratif sudah terpenuhi yaitu terkait pemberitahuan secara tertulis kepada pihak-pihak yang ada dalam lingkup upaya mogok kerja, sedangkan penentuan strategi/taktik dan tuntutan yang akan dibawa dirancang berlandaskan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan tujuan tidak dapat dibatalkan secara hukum. Apabila syarat administratif yang ditentukan di dalam Pasal 140 ayat (1) UUK tidak dipenuhi, mogok kerja yang dilakukan dianggap tidak sah secara hukum. Akibat yang timbul apabila hal tersebut terjadi diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan Nomor : KEP.232/MEN/2003 terdapat pada Pasal 6 ayat (1) dikualifikasikan sebagai mangkir.

Pihak Pengusaha PR.Pakis Mas dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, selalu memberikan kesempatan dan ruang kepada pekerja/buruh PR.Pakis Mas untuk melakukan upaya mogok kerja, karena upaya tersebut merupakan hak dasar bagi pekerja/buruh dan dilindungi oleh undang-undang.[113]

> "Pada tahap perencanaan atau persiapan mogok kerja ini, dalam waktu jangka 7 hari sebelum pelaksanaan mogok kerja yaitu baik sebelum atau selama mogok kerja, Disnakertrans Kabupaten Malang berusaha menyelesaikan perselisihan penyebab dilaksanakannya pemogokan dengan

[113] Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 24 Januari 2015 dan dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 30 Januari 2015

> langkah mempertemukan dalam meja perundingan antara para pihak yang berselisih."[114]
>
> "Setelah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang menerima pemberitahuan tertulis dari PSB SPBI PR.Pakis Mas, pihak Disnakertrans melakukan tindakan pencegahan agar mogok kerja yang akan dilakukan dengan langkah awal yaitu datang langsung ke PR.Pakis Mas guna melakukan klarifikasi kepada pihak perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruhn PR.Pakis Mas,apakah benar di dalam perusahaan ini terjadi sebuah perselisihan hubungan industrial,apabila memang ada, pihak Disnakertrans mempertemukan kedua belah pihak untuk merundingkan kembali yang disebut dengan perundingan Tripartit (Mediasi), dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang diwakili oleh Seksi Perselisihan Hubungan Industrial baik staff ataupun Kepala Bagian sendiri."[115]

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disini menjadi salah satu unsur di dalam sebuah lembaga kerja sama Tripartit sebagai wakil dari Pemerintah sudah kiranya melakukan apa yang harus dilakukan sesuai dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi pemberian pelayanan, serta kewajiban yang dibebankan oleh peraturan perundang undangan, yaitu undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 141 ayat (2) untuk mempertemukan kembali kedua belah pihak dalam meja perundingan baik sebelum atau selama mogok kerja berlangsung, melalui salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial Mediasi.

b) Komite Pusat SPBI Dalam Pelaksanaan Pemogokan Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas

---

[114] Pasal 141 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[115] Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 30 januari 2015

Pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan oleh PSB SPBI dan pekerja/buruh PR.Pakis Mas Kabupaten Malang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu sesuai dengan Pasal 137 UUK, bahwa mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Dijelaskan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

> "Kami setiap melakukan mogok kerja selalu berpedoman dengan apa yang tertulis di dalam undang-undang, tidak pernah kami mogok kerja melakukan anarkisme, seperti penghancuran, perusakan atau hingga baku hantam dengan pihak lain"[116]

Mogok kerja PSB SPBI dan pekerja/buruh PR.Pakis Mas Kabupaten Malang dilakukan di dalam ruang lingkup PR.Pakis Mas. Sebelum mogok kerja dilaksanakan SPBI bersama pekerja/buruh yang lain memiliki kebiasaan untuk berkumpul terlebih dulu di suatu tempat yang tidak jauh dari PR.Pakis Mas guna merapatkan barisan, dan penunjukan perwakilan untuk maju di dalam perundingan diantaranya pengurus PSB SPBI PR.Pakis Mas, SPBI Komite Wilayah Kabupaten Malang, dan perwakilan dari Komite Pusat SPBI.

> "Kehadiran perwakilan dari Komite Pusat disini guna lebih mendorong upaya mogok kerja, dengan alasan bahwa pengurus yang berada di Komite Pusat dianggap memiliki kompetensi yang lebih, dilihat dari segi pengalaman ber-advokasi, kemampuan dalam teknik negosiasi perundingan, penentuan strategi/taktik mogok kerja, dan dari segi penguasaan ilmu hukum ketenagakerjaan.
>
> Sesampainya di dalam PR.Pakis Mas, masa mogok kerja masuk ke dalam tempat kerja seperti biasa tetapi pekerja/buruh tidak melakukan aktifitas pekerjaan apapun, mereka menghiraukan target

[116] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

> produksi yang mereka terima pada hari itu, serta penyampaian tawaran untuk berunding kembali dengan pihak perusahaan didampingi oleh pihak Disnakertrans Kabupaten Malang.Masa mogok kerja akan setia menunggu keputusan dari pihak PR.Pakis Mas untuk menerima tawaran perundingan kembali tersebut."[117]

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu UUK memberikan kewajiban yang sama seperti pada saat sebelum dilaksanakannya mogok kerja yaitu kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 140 ayat (2) selama berjalannya mogok kerja pihak Disnakertrans Kabupaten Malang berkewajiban mempertemukan dalam meja perundingan kembali untuk mencari jalan keluar yang terbaik.

Perwakilan yang maju dalam meja perundingan itu sendiri, dari pihak SPBI memilih 2 (dua) orang perwakilan dari PSB SPBI PR.Pakis Mas, 1 (satu) orang perwakilan dari Komite Wilayah Kabupaten Malang dan 1 (satu) perwakilan dari Komite Pusat SPBI. Sedangkan dari pihak pengusaha diwakili oleh Bapak Totok selaku Pengawas PR.Pakis Mas, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang seringkali diwakili oleh Bapak Rahmat Yuniman atau staff pegawai di dalam Seksi Perselisihan Hubungan Industrial.

Barulah dari perundingan dalam mogok kerja ini ada proses negosiasi (tawar menawar) antara pihak pengusaha PR.Pakis Mas dengan pihak SPBI. Peranan pihak Komite Pusat SPBI pada khususnya dan pihak yang lain dalam struktural kepengurusan pada dasarnya

---

[117] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

menyerahkan kembali keputusan kepada para pekerja/buruh atas hasil dalam proses perundingan tersebut.

Apabila hasil dari perundingan tersebut, terjadi sebuah kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak PR.Pakis Mas, maka dibuatlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan seluruh pekerja/buruh dapat melanjutkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Akan tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan, pihak pekerja/buruh akan tetap melakukan mogok kerja, hingga proses tawar menawar di dalam perundingan bertemu pada sebuah titik temu.

c) Komite Pusat SPBI Sebagai Penanggung Jawab Pemogokan Pekerja/Buruh PR.Pakis Mas

Komite Pusat sebagai badan pimpinan eksekutif tertinggi setelah Kongres yang menyelenggarakan kepemimpinan atas keseluruhan organisasi serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI)[118] bertanggung jawab secara penuh atas semua pengambilan keputusan dan tindakan organisasi dibawahnya,[119] yang dalam hal ini dari Komite Wilayah Kabupaten Malang dan PSB SPBI PR.Pakis Mas Kabupaten Malang untuk melakukan upaya mogok kerja dari tahap perencanaan hingga berakhirnya tahap pelaksanaan mogok kerja.

Penanggung jawaban yang dimaksud disini adalah Komite Pusat SPBI bertanggung jawab atas pemfasilitasan kebutuhan

---

[118] Pasal 17 Anggaran Dasar dan Pasal 7 Anggaran Rumah Tangga serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI)

[119] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 7 April 2015

pekerja/buruh PR.Pakis Mas, PSB PR.Pakis Mas, Komite Wilayah Kabupaten Malang apabila diminta oleh Komite Wilayah atau PSB sendiri dalam kondisi tertentu. Dalam kondisi tertentu itu, Komite Pusat berhak mengambil alih proses pendampingan atau advokasi kasus dan mempertanggung jawabkan ini, sebagaimana dituturkan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

> "Komite Pusat akan turun untuk, apabila Komite Wilayah dan PSB mengalami sebuah hambatan diluar kemampuan mereka. Hal tersebut seperti adanya hambatan dari pihak pengusaha ataupun kemungkinan dari pihak Disnakertrans Kabupaten Malang, seperti perusahaan menolak ajakan untuk berunding bipatrit hingga 2 kali lebih, melaporkan tindakan-tindakan PR.Pakis Mas yang melanggar ketentuan pidana UUK upaya mogok kerja, dan menjembatani penyampaian atas tuntutan yang disampaikan pada saat proses negosiasi dalam perundingan yang dilakukan. Selain itu mengambil alih proses pendampingan apabila ada indikasi penyalahgunaan wewenang Komite Wilayah atau PSB."[120]

Penyalah gunaan wewenang yang dimaksud adalah apabila terjadi kemungkinan Komite Wilayah Kabupaten Malang ataupun PSB PR.Pakis Mas dengan adanya upaya mogok kerja, berkompromi dengan pihak pengusaha PR.Pakis Mas, sebaliknya memberikan tekanan kepada pekerja/buruh PR.Pakis Mas untuk menggagalkan upaya mogok kerja dan sebagai alat pengusaha memberikan tekanan terhadap tuntutan pekerja/buruh itu sendiri, agar tuntutan tersebut tidak sesuai dengan harapan.[121]

---

[120] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 7 April 2015

[121] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 7 April 2015

BAB V

FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PERANAN KOMITE PUSAT SERIKAT PEKERJA SOLIDARITAS PERJUANGAN BURUH INDONESIA (SPBI) KABUPATEN MALANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MOGOK KERJA

Dalam melaksanakan peranan Komite Pusat serikat pekerja Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, salah satunya yaitu melalui upaya mogok kerja terdapat beberapa hambatan yang dialami baik dari pihak Komite Pusat SPBI sendiri, pekerja/buruh, pihak pengusaha, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, yang mengakibatkan tidak optimal atau maksimalnya peranan tersebut.

Penulis dalam menjabarkan hambatan, menggunakan Teori Efektifitas Hukum dari seorang pakar hukum terkenal yaitu L.M.Friedman yang berkaitan dengan *"legal system"* yang menilai keefektifan sebuah hukum ditinjau dari 3 (tiga) komponen pokok, yaitu substansi, struktur, dan budaya atau kultur[122], sebagai berikut :

1. Substansi Hukum

Subtansi atau produk hukum yang telah dibuat oleh orang-orang yang berada di dalam sebuah sistem hukum yang menghasilkan sebuah susunan norma, aturan, atau pedoman baru yang dikenakan kepada berbagai pihak yang berhubungan langsung dengan hukum, baik terhadap aparat penegak hukum dan masyarakat secara umum harus memiliki kekuatan daya mengikat dan kepatuhan kepada produk hukum itu sendiri. L.M Friedman menegaskan

---

[122] Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, *Loc Cit.,*

bahwa substansi hukum tersebut harus dapat dilaksanakan oleh pihak-pihak di dalamya, sehingga dapat merubah pola perilaku pihak tersebut berdasarkan hukum itu sendiri.

Berkaitan dengan upaya mogok kerja, hambatan secara substansial hukum muncul pada saat persiapan atau dalam tahap perencanaan upaya mogok kerja yaitu salah satu pasal di dalam UUK yaitu Pasal 140 ayat (1) yang mengatur tentang kewajiban pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Komite Pusat SPBI menilai, bahwasanya pasal tersebut dirasa kurang efektif dan kurang dapat dilaksanakan serta bertentangan dengan beberapa pasal di dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Pasal 28C ayat (2) yang berbunyi "Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya", dan Pasal 28E ayat (3) yang berbunyi " Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat", karena memberikan kesempatan kepada pengusaha/perusahaan untuk melakukan tindakan menghalang-halangi yang bersifat *represif* berupa intimidasi, ancaman, dan tindakan penyuapan kepada pekerja/buruh dengan tujuan agar tidak jadi dilakukannya upaya mogok kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

> "Mogok Kerja adalah hak buruh dan hak warga negara yang dilindungi oleh undang-undang dan undang-undang

> dasar ,oleh karenanya pihak manapun tidak dapat mengurangi atau meniadakan hak tersebut."[123]

Hal tersebut didukung keterangan dari pekerja/buruh PR.Pakis Mas, bahwasanya pihak pengusaha tidak sepenuhnya memberikan hak mogok kerja. Banyak tindakan yang diambil oleh pengusaha untuk menghalang-halangi upaya mogok kerja. Sebagai sebuah contoh adanya perselisihan mengenai upah. Dijelaskan oleh Puji Astuti selaku Sekertaris PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus tenaga bagian giling,

> "Apabila perusahaan mendengar kami akan melakukan upaya mogok kerja, pasti dari mandor atau pengawas sebagai wakil dari pimpinan memberikan ancaman kepada kami, kalau kita tetap mogok kerja, dengan tuntutan semisal upah sesuai dengan UMK, dimana UMK Kabupaten Malang tahun ini sebesar Rp.1.962.000,-, pengusaha akan melakukan penutupan perusahaan *lock out,* karena ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi tuntutan tersebut, padahal kami setiap bulannya hanya menerima upah, tidak ada yang lain. Perusahaan juga tidak mendafatarkan kami program BPJS, apalagi pengeluaran mereka selain itu."[124]

Hal tersebut berdampak kepada para pekerja/buruh PR.Pakis Mas itu sendiri. Kekuatan masa yang sebelumnya ditata dan disiapkan sedemikian rapi dan cukup banyak, dengan sendirinya berkurang sedikit demi sedikit, karena mereka berfikir apabila penutupan perusahaan tersebut benar-benar dilakukan maka pekerja/buruh akan kehilangan pekerjaan mereka.[125] Ditegaskan pula oleh Bapak Totok selaku Pengawas PR.Pakis Mas, bahwa

---

[123] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

[124] Hasil wawancara dengan Ketua Pengurus Serikat Buruh (PSB) SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 21 Februari 2015

[125] Hasil wawancara dengan Sekertaris Pengurus Serikat Buruh (PSB) SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 21 Februari 2015

"PR.Pakis Mas adalah pabrik atau industri kecil, yang dari segi kemampuan ekonominya serba terbatas."[126]

Di dalam ketentuan UUK yaitu pasal 190 ayat (2), apabila sebuah perusahaan dalam hal pemenuhan kewajiban memberikan upah sesuai dengan UMK Kabupaten/Kota sementara waktu dalam kondisi tidak mampu, wajib melakukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum, yang mana dengan tujuan[127] untuk membebaskan perusahaan melaksanakan ketentuan upah minimum dalam jangka waktu tertentu, dengan ketentuan apabila jangka waktu tersebut berakhir,perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan UMK pada saat itu, tetapi tidak ada kewajiban pembayaran upah pada saat diberikan penangguhan. Permohonan penangguhan tersebut didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.[128]

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.[129]

PR.Pakis Mas sendiri sampai saat ini tidak mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut, dengan alasan pihak pabrik tidak mengetahui akan aturan tersebut,yang mana pemahaman Bapak Totok selaku Kepala Bagian Pengawasan berlainan dengan apa yang telah

---

[126] Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 24 Januari 2015

[127] Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[128] Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEM/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

[129] Ibid., Pasal 3 ayat (1)

dijelaskan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai penangguhan pemenuhan upah minimum, seperti yang telah beliau utarakan,

> "Saya tidak mengerti akan apa yang dimaksud dengan penangguhan pembayaran upah seperti yang telah mas tanyakan, akan tetapi, kalau saya pahami dari kata penangguhan, berarti penangguhan tersebut hanya bersifat menunda pembayaran seperti utang, yang di kemudian hari harus tetap kami bayar"[130]

Oleh karena itu dengan tidak didaftarkannya PR.Pakis Mas dalam penangguhan pembayaran, pihak pekerja/buruh menganggap pihak perusahaan sebenarnya memiliki tingkat ekonomi dalam kategori mampu.[131]

Selain ancaman penutupan perusahaan *"lock out",* pihak pengusaha juga melakukan tindakan pendekatan secara personal kepada individual buruh dengan tawaran pemberian uang (penyuapan) dengan permintaan pengusaha kepada pekerja/buruh untuk mundur atau tidak ikut dalam upaya mogok kerja. Ditegaskan melalui penuturan pekerja/buruh bagian giling sekaligus Ketua PSB SPBI PR.Pakis Mas yang bernama Solikhati,

> "Saya dulu pernah mas, setelah selesai bekerja, selang beberapa waktu setelah maghrib, salah seorang dari management perusahaan datang ke rumah saya. Dia memberikan kepada saya sejumlah uang yang besarnya cukup lumayan, dengan harapan saya tidak ikut mogok kerja dan saya disuruh mengajak/menghasut teman-teman saya yg lain, itu terjadi pada tahun 2006 pada saat ada masalah perubahan sistem kerja, yang status kami ini dijadikan pekerja kontrak (outsourcing) CV.Putra Perdana"[132]

---

[130] Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 1 Februari 2015

[131] Hasil wawancara dengan Ketua PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 21 Februari 2015

[132] Hasil wawancara dengan Sekertaris PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 26 Februari 2015

Beberapa tindakan diataslah yang mengakibatkan Komite Pusat SPBI dapat mengatakan bahwa Pasal 140 ayat (1) yang mengatur tentang pemberitahuan sebelum dilakukannya upaya mogok kerja kepada salah satunya pihak perusahaan dalam jangka waktu 7 hari tersebut menjadi tidak efektif dan merugikan, dimana memberikan celah dilakukan tindakan-tindakan untuk menghambat bahkan hingga menggagalkan upaya mogok kerja.

2. Struktur Hukum

L.M.Friedman menjelaskan di dalam salah satu komponen sistem hukumnya yaitu struktur hukum, bahwasannya struktur hukum yang dimaksud adalah institusi atau lembaga penegak hukum dan kinerja kelembagaan. Komponen ini dapat berjalan dengan baik apabila memenuhi 2 (dua) syarat kumulatif, yaitu terpenuhinya syarat atau fasilitas kuantitas dan kualitas, yang dimaksud dengan kuantitas adalah tercukupinya atau lengkapnya kebutuhan aparat penegak hukum, sedangkan kualitas adalah kemahiran atau kemampuan aparat penegak hukum.

Hambatan atau kendala peranan Komite Pusat SPBI dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja yang muncul di dalam struktur hukum, diakibatkan karena tidak terpenuhinya syarat/fasilitas kualitas dan kuantitas beberapa pihak, diantaranya Bapak Totok selaku Pengawas PR.Pakis Mas yang bertugas mengendalikan seluruh *operational* perusahaan yang secara langsung berhubungan dengan pekerja/buruh, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Totok,

> "Lha saya cuma sebatas lulusan SMA mas,apalagi mengenai mogok kerja, saya tidak mengetahui sama sekali aturan

> hukum mogok kerja, ya setahu saya sesuai kebiasaan buruh sebatas memberikan pemberitahuan kepada saya kalau mau mogok"[133]

Terlihat dari apa yang diutarakan oleh Bapak Totok tersebut, selama ini acuh tak acuh dan tidak ada keinginan mengetahui sama sekali aturan hukum berkenaan dengan upaya mogok kerja. Selain itu, latar belakang pendidikan sebatas Sekolah Menengah Atas (SMA)/sederajat dari Bapak Totok dirasa kurang sesuai dan kurang mampu untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam hubungan industrial, khususnya pemberian hak pekerja/buruh untuk melakukan upaya mogok kerja, yang mengakibatkan kurang memahami dan menguasainya ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya aturan mengenai mogok kerja, yang mengakibatkan pihak PR.Pakis Mas sering melakukan tindakan yang bertentangan dengan UUK (tidak terpenuhinya syarat/fasilitas kualitas).

Padahal sesuai dengan tugas dan wewenangnya, meskipun Bapak Totok hanya berpendidikan sebatas Sekolah Menengah Atas, Bapak Totok berkewajiban mempelajari dan akhirnya memahami hukum ketenagakerjaan itu sendiri guna memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

Hambatan yang kedua muncul dalam perundingan-perundingan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha didampingi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang. Perundingan pada saat dilakukannya mogok kerja jaranglah menghasilkan sebuah kesepakatan sesuai dengan harapan pekerja/buruh dan/atau Komite Pusat SPBI dengan kendala yang sama pula pada saat dilakukannya perundingan

---

[133] Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 1 Februari 2015

Bipatrit sebelumnya. Salah satu penyebab lain dari kegagalan yang sering terjadi dalam sebuah perundingan, diakui oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang mana salah satu faktornya adalah kurangnya kualitas staff atau Sumber Daya Manusia (SDM) Seksi Perselisihan Hubungan Industrial yang memiliki kemampuan penguasaan menjadi seorang Mediator profesional, hal tersebut sesuai dengan penuturan Bapak Rahmat Yuniman Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial,

> "Kami dalam melakukan tugas sebagai mediator juga mengalami beberapa hambatan,karena kurangnya staff (SDM) di dalam seksi saya yang memiliki kemampuan penguasaan menjadi seorang mediator, kemampuan dalam mencarikan pilihan/alternatif penyelesaian terbaik untuk para pihak, selain itu pada dasarnya antara pihak perusahaan dan pekerja memiliki kepentingan dan keinginan yang keras satu sama lainnya."[134]

Hal tersebut berakibat, pihak pengusaha hanya memberikan janji-janji atau rayuan kepada pihak pekerja/buruh, apabila mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dihentikan maka akan dilakukan perundingan lagi di lain waktu untuk bernegosiasi lagi untuk menanggapi tuntutan pekerja/buruh, dijelaskan oleh Solikhati,

> "Kalau kami berunding dan dalam posisi tidak ada yang mau mengalah, sering kali pada akhirnya perusahaan memberikan janji, apabila mogok kerja kami hentikan, besok atau lain hari akan diadakan negosiasi lagi. Sikap itu berulang kali dilakukan oleh perusahaan dalam setiap mogok kerja kami, akan tetapi negosiasi itu tidak jadi dilakukan. Selanjutnya kami harus melakukan mogok kerja kembali."[135]

---

[134] Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 30 januari 2015

[135] Hasil wawancara dengan Ketua PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 26 Februari 2015

Hambatan yang terakhir ada dalam pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten, bahwasanya tidak serius dalam menindak perusahaan/pengusaha yang telah melakukan pelanggaran pidana di dalam ruang lingkup hubungan industrial (tidak terpenuhinya syarat/fasilitas kualitas), diantaranya :

1. Pelanggaran mengenai pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh, khususnya hak upah kepada pekerja/buruh PR.Pakis Mas yang melakukan upaya mogok kerja. Pihak pekerja/buruh mendapatkan hambatan berkaitan dengan tidak diberikannya upah pada saat melakukan upaya mogok kerja. Sebagaimana dituturkan oleh Solikhati,"Kami kalau mogok kerja tidak dihitung kerja, kami tidak pernah menerima upah sepeserpun."[136] Tindakan tersebut berpengaruh terhadap daya tahan pekerja/buruh untuk melakukan upaya mogok kerja, yang sering kali berdampak terhadap hasil perundingan. Tindakan tidak diberikannya upah tersebut merupakan tindakan yang melanggar Pasal 145 UUK, yang mana pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah. Tindakan ini dilakukan oleh pihak perusahaan yang selanjutnya dapat disebut pula sebagai tindakan balasan atau pemberian sanksi terhadap pekerja/buruh yang melakukan upaya mogok kerja, dan bertentangan pula dengan Pasal 144 UUK huruf b, yang mana perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan Pasal 187 yaitu pidana kurungan paling singkat 1 (satu)

[136] Hasil wawancara dengan Ketua PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 26 Februari 2015

bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah dan paling banyak Rp 100.000.000,00(seratus juta rupiah). Padahal dalam setiap pelaksanaan upaya mogok kerja dengan tuntutan yang berkenaan dengan upah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang (Disnakertrans) juga hadir di dalamnya. Disini terlihat ketidaktegasan pihak Disnakertrans Kabupaten Malang menindak pelanggaran pengupahan PR.Pakis Mas hingga saat ini.

2. Pelanggaran mengenai tindakan-tindakan yang dilarang sesuai dengan di dalam UUK, khususnya yang berkaitan di dalam aturan mogok kerja yaitu tindakan menghalang-halangi dalam bentuk apapun baik ancaman ataupun intimidasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan PR.Pakis Mas, seperti yang telah dijelaskan di dalam komponen substansi hukum, bahwa pihak perusahaan pada tahap perencanaan upaya mogok kerja memberikan ancaman *lock out*, dan penyuapan. Dan dalam tahap pelaksanaan mogok kerja, tindakan serupa dari pihak pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas seperti pada saat sebelum dilaksanakannya mogok kerja, mereka lakukan kembali pada saat pelaksanaan mogok kerja. Masa mogok kerja menerima halangan atau hambatan dari pihak pengusaha, dengan ditempatkannya beberapa preman dengan tujuan membubarkan barisan mogok kerja. Seperti yang diucapkan oleh Solikhati,

> "Sering kami dikagetkan dengan hadirnya preman yang di dalam PR.Pakis Mas, mereka datang kepada kami dan berkeinginan untuk membubarkan tindakan kami, kami disuruh pulang. Mereka memberi perintah dengan suara

> keras dan menggunakan kata-kata yang tidak sepantasnya, bisa dikatakan dengan kata-kata kasar. Selain itu mereka juga mengancam kepada kami kalau kami tidak membatalkan upaya mogok kerja ,maka mereka akan mengambil tindakan kekerasan."[137]

Tindakan-tindakan pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas dimulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan mogok kerja seperti yang telah dijelaskan diatas, tidak diperbolehkan oleh UUK, bahwa siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.[138] Tindakan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur di dalam UUK pasal 185 ayat (1) yaitu dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Sikap pasif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang terhadap pelanggaran yang dilakukan pengusaha, dikarenakan dengan alasan sulitnya pembuktian atas tindak pidana yang melanggar hak-hak mogok kerja pekerja/buruh tersebut dan berdasarkan dalih pihak pengusaha PR.Pakis Mas bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan dengan kemampuan ekonomi yang rendah, maka pihak Disnakertrans dalam menegakkan hukum apabila terjadi pelanggaran juga tidak serius

---

[137] Hasil wawancara dengan Sekertaris PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 26 Februari 2015

[138] Pasal 143 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

atau setengah-setengah, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rahmat Yuniman,

> "Pada saat menghadapi pihak perusahaan, mereka juga mengungkapkan keterbatasan kemampuan mereka, apabila perusahaan kami pidanakan maka sesuai dengan sanksi pidana yang ada dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sanksi pidana penjara antara 1 sampai 4 tahun, ditambah ini yang memberatkan yaitu dan/atau ditambah denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), dikhawatirkan menambah kesengsaraan pekerja/buruh, apalagi apabila perusahaan sampai mengambil keputusan *lock out.*"[139]

Ketidakseriusan pihak Disnakertrans Kabupaten Malang dalam menindak pelanggaran yang dilakukan oleh PR.Pakis Mas disebabkan karena adanya kekhawatiran bahwa kemungkinan besar pihak perusahaan akan melakukan penutupan perusahaan atau *lock out,* yang nantinya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup pekerja/buruhnya, akibat akhirnya pekerja/buruh akan kehilangan mata pencaharian dan penghasilan tetap setiap bulan. Hal tersebut justru menambah keterpurukan pekerja/buruh beserta anggota keluarganya.

3. Kultur Hukum

Berbicara mengenai kultur atau budaya hukum, L.M.Friedman berpendapat bahwa kultur hukum adalah tingkah laku / sikap manusia atau dalam hal ini adalah masyarakat (pekerja/buruh PR.Pakis Mas dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh SPBI) yang berhubungan secara langsung atau yang dikenakan kepada hukum beserta lembaga-lembaga yang menyertainya (aparat penegak hukum). Pengambilan sikap atau respon terhadap sebuah

[139] Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 16 Maret 2015

aturan/ norma/ kaidah hukum, awal mulanya dimulai dengan proses pemahaman. Pemahaman ini berarti memahami isi dan makna hukum. Setelah memahami, fase selanjutnya adalah fase pelaksanaan hukum itu sendiri, apakah hukum tersebut digunakan, dihindari, atau bahkan disalahgunakan.

Pekerja/buruh PR.Pakis Mas kurang memahami akan makna dan tujuan dilakukannya upaya mogok kerja, yang mengakibatkan kurangnya tingkat solidaritas antar pekerja/buruh itu sendiri. Mogok Kerja diciptakan sesuai dengan tujuan di dalam pengertian mogok kerja yang tertera di dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah untuk memaksa perusahaan merasakan berhenti atau melambatnya pekerjaan/proses produksi. Hal tersebut terjadi karena latar belakang pendidikan pekerja/buruh PR.Pakis Mas kurang memadai, seperti yang dijelaskan oleh Solikhati,

> "Kalau sepengetahuan saya, teman-teman disini paling banyak sebatas pendidikan Sekolah Dasar (SD) mas, ya tapi tetap ada juga yang terakhir sekolah di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), tapi itu bisa dihitung jari mas"[140]

Solidaritas tersebut dibutuhkan karena dengan jumlah atau kekuatan masa yang banyak (>50% jumlah total pekerja PR.Pakis Mas) dapat memberikan daya paksa/daya tekan kepada pihak pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas untuk mengkabulkan tuntutan pekerja/buruh. Sebaliknya apabila pekerja/buruh yang melakukan upaya mogok kerja hanya segelintir orang saja, maka upaya mogok kerja tersebut hanya dipandang sebelah mata oleh pihak pengusaha, dimana tujuan untuk membuat dari proses produksi

[140] Hasil wawancara dengan Sekertaris PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 8 April 2015

yang terhenti atau melambat tidak dapat terwujud. Solidaritas tersebut memudar disebabkan karena 3 (tiga) hal, yaitu :

a) Pihak pekerja/buruh memikirkan atas penghidupan mereka berkaitan dengan tidak diberikannya upah pada saat melakukan mogok kerja. Secara otomatis semakin lama upaya mogok kerja dilakukan semakin sengsara hidup pekerja/buruh PR.Pakis Mas dan. Sesuai dengan penuturan Puji Astuti,

> "Saya kalau ngajak teman-teman saya tidak kurang-kurang mas, mereka mungkin belum merasa satu rasa, satu, harapan dan keyakinan, mau apa lagi, mau dipaksa juga itu hak dan pemikiran mereka. Kalau saya pribadi, meskipun saya tidak diberikan upah waktu mogok kerja saya relakan mas, mau mogok sehari, dua hari, tiga hari, bahkan satu minggu pun saya lakukan, yang penting pihak perusahaan benar-benar dapat merasa membutuhkan kami, tidak hanya memeras tenaga kami"[141]

b) Sering ajakan dari PSB SPBI PR.Pakis Mas yang pada awalnya dapat menghimpun dukungan hingga separuh lebih dari jumlah pekerja/buruh PR.Pakis Mas, akan tetapi karena ada tindakan-tindakan menghalang-halangi yang dilakukan oleh pihak pengusaha pada tahap perencanaan seperti dengan apa yang dijelaskan dalam hambatan dari segi komponen substansi diatas, hal tersebut memudarkan semangat dan solidaritas pekerja/buruh.

c) Kurangnya kualitas propaganda perjuangan PSB SPBI PR.Pakis Mas sendiri, baik yang dilakukan kepada pekerja/buruh anggota PSB SPBI

[141] Hasil wawancara dengan Sekertaris PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Puji Astuti, Pada Tanggal 26 Februari 2015

PR.Pakis Mas maupun yang dilakukan oleh anggota PSB SPBI PR.Pakis Mas kepada pekerja/buruh non anggota PSB PR.Pakis Mas.

Sikap dari pekerja/burh PR.Pakis Mas, sebagai salah satu objek yang diatur dan dilindungi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seharusnya paling tidak mempelajari sedikit demi sedikit mengenai ilmu ketenagakerjaan, hal ini terlihat bahwa pekerja/buruh PR.Pakis Mas menghindari kewajiban itu.

BAB VI

UPAYA PENANGGULANGAN FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PERANAN KOMITE PUSAT SERIKAT PEKERJA SOLIDARITAS PERJUANGAN BURUH INDONESIA / SPBI KABUPATEN MALANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELAUI MOGOK KERJA

Peranan sebuah lembaga, pastilah di dalam perjalanannya mengalami hambatan dari berbagai pihak dan hal tertentu yang mengakibatkan peranan yang diemban oleh lembaga tersebut tidak dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan sesuai dengan visi dan misinya. Serikat pekerja/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia / SPBI menjalankan fungsinya sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan para pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, khususnya melalui salah satu upaya di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu mogok kerja mengalami berbagai hambatan sesuai dengan yang dijelaskan di dalam BAB V diatas.

Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Komite Pusat SPBI dapat diatasi dengan upaya penanggulangan yang dilakukan oleh berbagai pihak terkait. Penulis menjabarkan upaya penanggulangan hambatan di dalam upaya mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh PR.Pakis Mas Kabupaten Malang dengan pembagian sesuai Teori Efektifitas Hukum dari L.M.Friedman, sebagai berikut :

1. Substansi Hukum

Penanggulangan hambatan terkait dengan Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas, upaya yang dilakukan oleh pihak Komite Pusat SPBI adalah dengan melayangkan permohonan *Judicial Review* kepada Mahkamah Konstitusi, akan tetapi pihak

Mahkamah Konstitusi tidak pernah memberikan tanggapan apapun atas pengajuan permohonan tersebut, ditegaskan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

> "Surat gugatan kami kirim yang pertama sekitar pertengahan tahun 2005, dan untuk kedua kalinya pada awal tahun 2007, karena surat pertama yang dilayangkan oleh pihak Komite Pusat SPBI tidak ada tanggapan sama sekali nungkin minimal sebatas surat balasan dalam bentuk surat tertulis dari Mahkamah Konstitusi bahkan hingga saat ini."[142]

Tindakan atau upaya yang diambil oleh pihak Komite Pusat SPBI tersebut, sudahlah sesuai dengan aturan hukum yang ada. Sesuai dengan Ketentuan di dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, bahwa permohonan atau pengajuan gugatan Judicial review dapat dilakukan pemohon yang menganggap atau merasakan hak dan/atau kewenangan konstitusional dirugikan oleh berlakunya undang-undang tertentu,dan permohonan tersebut dapat dilakukan oleh diantaranya :

> "a) perorangan warga negara Indonesia;
> b) kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
> c) badan hukum publik atau privat; atau
> d) lembaga negara."[143]

Serikat pekerja/serikat buruh SPBI masuk dalam kualifikasi badan hukum publik.

2. Struktur Hukum

Berdasarkan hambatan yang disebabkan karena latar belakang pendidikan Bapak Totok yang kurang sesuai dengan posisi atau jabatan yang

---

[142] Hasil wawancara dengan Ketua Komite Pusat serikat pekerjs/serikat buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Bapak Lutfi Chafidz, Pada Tanggal 18 Februari 2015

[143] dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi

dia pegang, hal ini memberikan motivasi kepada Bapak Totok untuk mempelajari lebih dalam mengenai aturan-aturan kususnya mogok kerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi Bapak Totok tidak ada kemauan untuk mempelajari ilmu hukum ketenagakerjaan secara lebih luas. Seperti yang diutarakan oleh Bapak Totok,

> "Saya pribadi akan berusaha mempelajari tentang hukum ketenagakerjaan, dan yang pasti, sesuai dengan penelitian mas, saya akan mencoba memahami aturan di dalam undang-undang berkenaan dengan upaya mogok kerja"[144]

Selanjutnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang khususnya Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dalam rangka untuk menanggulangi hambatan kurangnya staff/SDM yang kurang mampu menjadi Mediator yang handal, hingga saat ini belum pernah ada upaya apapun, akan tetapi Bapak Rahmat Yuniman selaku Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial, berkeinginan melakukan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) peningkatan kinerja dan kemampuan staaf/pegawai, dijelaskan oleh Bapak Rahmat Yuiniman,

> "Kami ingin mengadakan Diklat secara berkelanjutan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan secara intensif dengan mendatangkan seorang pemateri yang ahli di bidangnya yaitu Mediator dari sebuah lembaga tertentu, atau mengikutsertakan dalam pelatihan bagi mediator yang diadakan oleh suatu lembaga atau badan yang menyediakan jasa pelatihan peningkatan kualitas mediator dalam taraf Nasional, diluar pelatihan yang diadakan sesuai program peningkatan mutu dan kualitas pelayanan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang."[145]

---

[144] Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas Bapak Totok, Pada Tanggal 1 Februari 2015

[145] Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 16 Maret 2015

Selanjutnya terkait dengan pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas yang melakukan tindakan pelanggaran ketentuan pidana di dalam UUK khususnya di dalam upaya mogok kerja Bapak Rahmat Yuniman selaku Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan,

> "Kami sementara ini, masih mempertimbangkan akibat yang akan muncul apabila peraturan yang ada di dalam undang-undang kami tegakkan maka seperti yang sudah saya jelaskan malah akan lebih memperburuk hidup baik pekerja/buruh itu sendiri dan pengusaha."[146]

Sikap ini menunjukkan bahwa Bapak Rahmat Yuniman hingga saat ini masih melakukan pembiaran kepada perusahaan/pengusaha tersebut.

3. Kultur Hukum

Upaya penanggulangan berkaitan dengan hambatan kurang memahaminya akan makna dan tujuan dilaksanakannya upaya mogok kerja oleh pekerja/buruh PR.Pakis Mas, yang berpengaruh terhadap tingkat solidaritas antar pekerja/buruh, pihak Komite Pusat SPBI dengan hambatan tersebut mengambil upaya sesuai dengan yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi Chafidz,

> "Komite Pusat akan memaksimalkan pendekatan gerakan buruh yang berbasiskan hukum dan organisasi, dengan taktik utama yaitu penguatan kualitas organ internal mulai dari PSB sampai dengan Komite Pusat sendiri secara rutin, terjadwal dan intensif untuk meningkatkan kualitas propaganda yang dilakukan untuk membangun kesatuan gerakan melalui pendidikan buruh kepada pekerja/buruh anggota PSB SPBI PR.Pakis Mas."[147]

Penulis menganggap bahwasannya kualitas propaganda yang terbangun atas pendidikan pekerja/buruh PSB SPBI PR.Pakis Mas sangatlah

---

[146] Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Rahmat Yuniman, Pada Tanggal 16 Maret 2015

[147] Hasil wawancara dengan Ketua PSB SPBI PR.Pakis Mas sekaligus Pekerja/Buruh Bagian Giling Solikhati, Pada Tanggal 21 Februari 2015

dibutuhkan dan merupakan salah satu jalan kunci untuk meningkatkan kualitas solidaritas dari pekerja/buruh PR.Pakis Mas sendiri. Propaganda yang dimaksud disini adalah untuk meningkatkan pengetahuan pekerja/buruh PR.Pakis Mas berkenaan dengan upaya mogok kerja, dimana latar belakang pendidikan mayoritas pekerja/buruh PR.Pakis Mas sebatas Sekolah Dasar.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian di lapangan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa :

1. Komite Pusat SPBI dalam melaksanakan salah satu peranan sebagai pihak yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya melalui upaya mogok kerja, masih belumlah optimal. Ketidak optimalan tersebut dikarenakan adanya berbagai hambatan yang muncul dari berbagai hal dan pihak.
2. Hambatan yang dihadapi oleh Komite Pusat SPBI dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mogok kerja ada dalam komponen substansi, struktur, dan kultur hukum, sebagai berikut :
   a) Substansi hukum

      Berkenaan dengan Pasal 140 ayat (1) di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung unsur kekaburan hukum dalam tataran pelaksanaan.

   b) Struktur Hukum

      Latar belakang pendidikan Kepala Bagian Pengawasan PR.Pakis Mas kurang sesuai dengan fungsional jabatannya, tidak tegas dan seriusnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, staff Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang tidak mampu menjadi Mediator.

c) Kultur Hukum

Solidaritas pekerja/buruh PR.Pakis Mas masih kurang, dikarenakan kurangnya pemahaman makna dan tujuan mogok kerja itu sendiri, pekerja/buruh memikirkan atas penghidupan mereka berkaitan dengan tidak diberikannya upah pada saat melakukan mogok kerja, ada tindakan-tindakan menghalang-halangi yang dilakukan oleh pihak pengusaha pada tahap perencanaan, dan kurangnya kualitas propaganda perjuangan PSB SPBI PR.Pakis Mas sendiri.

3. Adapun upaya yang digunakan untuk menanggulangi atas hambatan tersebut, diantaranya

a) Substansi Hukum

Komite Pusat SPBI telah melayangkan surat permohonan *Judicial Review* kepada Mahkamah Konstitusi.

b) Struktur Hukum

Kepala Pengawasan PR.Pakis Mas akan mempelajari lebih dalam mengenai aturan-aturan hukum ketenagakerjaan kususnya mogok kerja, Kasi Perselisihan Hubungan Industrial, berkeinginan melakukan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan pengusaha/perusahaan PR.Pakis Mas yang melakukan tindakan pelanggaran ketentuan pidana hingga saat ini masih melakukan pembiaran

c) Kultur Hukum

Komite Pusat SPBI lebih menguatakan kualitas organ internal melalui pendidikan buruh

B. Saran

1. Bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, berkaitan dengan hambatan Pasal 140 ayat (1) UUK, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) DPR RI tahun 2014-2019. Oleh karena itu berdasarkan Pasal 96 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, penyusunan Prolegnas di lingkungan DPR dilakukan dengan mempertimbangkan usulan salah satunya dari masyarakat melalui rapat dengar pendapat umum.Oleh karena itu saran penulis, Komite Pusat dapat melakukan advokasi dengan jalan hadir dalam rapat dengar pendapat untuk menyampaikan usulan dan pendapat secara hukum berkaitan dengan hambatan tersebut.
2. Bagi pihak pengusaha, alangkah sangat lebih baik sebagai sebuah perusahaan, merekrut atau menempatkan seseorang yang memiliki kompetensi dasar secara akademis berlatar belakangkan sesuai dengan posisi atau jabatan yang diterimanya, khususnya untuk PR.Pakis Mas, posisi Kepala Bagian Pengawasan lebih baik ditempatkan orang yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu hukum.
3. Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, hendaknya untuk mengikutsertakan staff Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dalam pendidikan dan pelatihan Mediator yang diberikan oleh Kemenakertrans

melalui Lembaga Sertifikasi Profesi Pembinaan Hubungan Industrial (LSP-PHI). Permenakertrans Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, yang terdapat pada Pasal 3 ayat (1) menjelaskan bahwa seorang Mediator di dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus pegawai yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4. Selanjutnya terkait pelanggaran pidana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam upaya mogok kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, harus tetap mengupayakan penanganan dan penindakan secara hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan di dalam UUK, karena mau tidak mau Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk dan diberikan tugas oleh undang-undang memang untuk melakukan pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan kelangsungan usaha dan Disnakertrans Kabupaten Malang harus meningkatkan kordinasi dengan pihak Kepolisian, karena pihak Kepolisian mungkin lebih handal dalam hal penyidikan, apabila dirasa Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Dinas Kabupaten Malang kurang mampu untuk melaksanakan tugas tersebut.
5. Bagi Pekerja/Buruh, dengan memahami konsep dan kebutuhan yang dibutuhkan untuk memaksimalkan upaya mogok kerja, berkenaan dengan tingkat solidaritas, pekerja/buruh harus sadar bahwasanya dengan kekuatan masa yang kuat dan menyeluruh maka akan menimbulkan daya

tekan yang cukup besar kepada pihak pengusaha untuk mengkabulkan tuntutan yang dibawa.