

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai pelaku dalam dunia industri maka buruh dan pengusaha haruslah bekerja sama dengan baik dan terus menjalin hubungan yang baik diantara keduanya sebagaimana tujuan semula hubungan industrial tersebut diciptakan bersama. Hubungan Industrial yang harmonis antara buruh dan pengusaha diharapkan dapat terus terjadi dan hal tersebut merupakan sinergi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tanpa ada kerja sama yang baik dan hubungan industrial yang harmonis antara buruh dan pengusaha tidaklah mungkin organisasi dalam skala kecil maupun negara dalam skala yang lebih luas akan mencapai apa yang menjadi cita-cita dan harapan organisasi atau sebuah negara dibentuk.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan¹. merupakan bagian dari pembangunan Nasional yang secara terus menerus dan berkelanjutan, selain terkait dengan kepentingan masyarakat tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, juga terkait dengan kepentingan Pengusaha, Pemerintah dan Masyarakat seluruhnya. Sehingga dalam proses pembangunan ketenagakerjaan, peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan, untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja

¹ Konsideran Menimbang Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan². Oleh karenanya untuk mewujudkan peranan dan kedudukan tenaga kerja tersebut, pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk pembangunan bidang Pembinaan Hubungan Industrial guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Secara konstitusional pembangunan ketenagakerjaan telah ada landasan hukum dalam tertib hukum nasionalnya yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan³, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja⁴. Sebagai wujud pembangunan ketenagakerjaan secara terus menerus dan berkelanjutan telah dibentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disahkan pada tanggal 25 Maret 2003 dan diundangkan melalui Lembaran Negara pada tanggal 25 Maret 2003. Salah satu permasalahan dari beberapa permasalahan ketenagakerjaan dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas adalah mengatur tentang kedudukan dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh, yaitu : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis,

² *Ibid*

³ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

⁴ *Ibid*, Pasal 28 ayat (2).

mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya⁵.

Selain fungsi tersebut diatas bagi serikat pekerja/serikat buruh, ada fungsi lainnya yaitu “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi maksud pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja dan apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan tugas dan wewenangnya dalam Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam perkembangan pembangunan bidang ketenagakerjaan berikutnya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, maka dibentuklah lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang bernama Pengadilan Hubungan Industrial, diresmikan beroperasi untuk seluruh Indonesia pada tanggal 14 Januari 2006 oleh Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia di Pengadilan Negeri Padang Sumatra

⁵ Pasal 102 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Barat. Pengadilan Hubungan Industrial tersebut bertugas memberikan penetapan perselisihan hubungan industrial⁶.

Maksud dari dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial adalah dengan asumsi bahwa, pada era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah⁷. Namun demikian dengan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut timbullah beberapa permasalahan baru, salah satu dari permasalahan tersebut adalah tugas dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 87 yang berbunyi : Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya⁸.

Rumusan bunyi Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut dalam pelaksanaannya masih memerlukan ketegasan guna memberikan kepastian bahwa yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menjadi kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya adalah serikat pekerja/serikat buruh yang berada di dalam perusahaan atau termasuk serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan. Pertanyaan tersebut perlu mendapatkan jawaban karena dalam hukum acara yang berlaku selama ini di Pengadilan Hubungan Industrial, bagi serikat pekerja/serikat buruh

⁶ *Ibid*, Pasal 151.

⁷ Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁸ *Ibid*.

apabila hendak membuktikan bahwa pekerja/buruh adalah benar anggotanya, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut cukup hanya dengan menunjukkan kartu anggota serikat pekerja/serikat buruh dan bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat kemudian fotocopynya diserahkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkaranya, sehingga dimungkinkan bagi serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan selama dapat menunjukkan kartu keanggotaan sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh dari pekerja/buruh yang diwakilinya, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut mempunyai kedudukan untuk melakukan upaya pembelaan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam perkembangan berikutnya Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia terjadi putusan yang bertolak belakang. Seperti contohnya Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 014K/PDT.SUS/2010 tanggal 3 Februari 2010, bahwa yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh yang mempunyai kedudukan melakukan pembelaan terhadap anggotanya haruslah serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai basis di perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja⁹. Namun, pada tahun berikutnya dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 488K/PDT.SUS/2012 tanggal 22 Oktober 2012 tugas fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, pada satu sisi Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut mengatur

⁹ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 014K/PDT.SUS/2010 dan nomor 488K/PDT.SUS/2012

Serikat pekerja/serikat buruh dapat menjadi kuasa hukum untuk membela anggotanya, cukup dibuktikan dengan menunjukkan kartu keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh bagi pekerja/buruh yang dibelanya.

Kerancuan tersebut telah menimbulkan multi interpretasi dikalangan serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan kepentingan masing-masing yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian pada perjuangan serikat pekerja/serikat buruh dalam membela kepentingan pekerja/buruh, untuk menuntut hak-haknya. Berdasarkan alasan-alasan tersebut Penulis dalam penulisan skripsi ini memilih judul **“Kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Para Pihak Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 014K/PDT.SUS/2010 dan 488K/PDT.SUS/2012.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan serikat buruh/pekerja buruh dalam hal sebagai kuasa hukum dalam penyelesaian hubungan industrial?
2. Apakah terdapat perbedaan pada Dasar Pertimbangan Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 014K/PDT.SUS/2010 dan Nomor 488/PDT.SUS/2012?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka dapat diuraikan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh kejelasan kedudukan serikat buruh dalam hal sebagai kuasa hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Untuk memperoleh kejelasan dasar pertimbangan Hakim dalam putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

1.4 Kegunaan

Adapun yang diharapkan dari proposal skripsi ini yaitu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berarti bagi ilmu pengetahuan hukum, khususnya di bidang Ketenagakerjaan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran, serta sebagai tambahan informasi bagi pemahaman lebih lanjut terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang di dalam fungsi pelaksanaannya dilakukan oleh Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dan jika memungkinkan dapat memberikan masukan untuk penyempurnaan atau amandemen terhadap Undang

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1.5 Keaslian

Untuk penulisan tentang serikat pekerja/serikat buruh sebelumnya sudah pernah ada diantara yaitu:

No.	Nama	Judul	Permasalahan
1.	Dwi Pujiastuti 2010 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta	Peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar	Peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Hambatan- hambatan yang dihadapi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam mengupayakan Hubungan Industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.
2.	Esti Ariyani 2012 Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta	Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Kabupaten Kulon Progo	Upaya-upaya perlindungan tenaga kerja.
3.	YB. Raditya Febriananta 2014 Fakultas Hukum dan Komunikasi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang	Fungsi Serikat Pekerja dalam Upaya pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan di Kota Semarang (Studi Kasus Pada Serikat Pekerja di PT. Sai Apparel, Semarang)	Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam menjalankan fungsinya untuk pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Sai Apparel Semarang
4.	Ganda Syahputra 2009 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas	Peranan Serikat Buruh dalam memperjuangkan hak upah dan politik (studi kasus: Serikat Buruh Medan Independen)	Peranan SBMI dalam memperjuangkan hak upah buruh di Sumatera Utara serta dinamika gerakan perjuangan SBMI sebagai Serikat Buruh dikota Medan

	Sumatera Utara		
5.	Nur Ramadani 2011 Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK dalam masa kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 271/G/2009/PHI.Sby)	Tanggung jawab pelaku usaha kepada tenaga kerja yang di PHK pada masa kontrak
6.	Sumiyarto Legowo 2015 Fakultas Hukum Universitas Maria Kudus	Implementasi Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di PT Pahala Kencana Kudus (Studi Kasus di PT Pahala Kencana Kudus)	Faktor-Faktor yang menjadi penghambat dan Upaya- upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan didalam pembuatan perjanjian kerja bersama antara Serikat Pekerja dan PT Pahala Kencana

1.6 Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁰ Penelitian hukum normatif akan menghasilkan sesuatu yang seharusnya ada bukan sesuatu yang ada pada tataran empirik atau yang senyatanya ada.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan atau disebut dengan (*Statute Aproach*). Dalam metode pendekatan penelitian ini perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan, dengan demikian pendekatan peraturan perundang-undangan adalah

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm 35.

pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi. Selain itu metode pendekatan dapat dilakukan dengan memakai kasus dan juga diperlukan mengingat objek penelitian yang akan digunakan.¹¹

1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber bahan hukum, yaitu sumber bahan hukum yang digunakan untuk melengkapi data penelitian, sumber bahan hukum ini meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tertier. Adapun sumber hukum tersebut sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.¹² Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan yaitu ketentuan tentang kedudukan serikat buruh menjadi kuasa hukum. Bahan-bahan hukum tersebut di peroleh dari:

- 1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 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 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
- 5) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat;
- 6) Undang-Undang Nomor 3 tahun 2009 tentang Mahkamah Agung;

¹¹ *Ibid*, Hlm. 96-97.

¹² *Ibid*. hlm.182.

- 7) Putusan Mahkamah Agung yang memiliki kekuatan hukum tetap, yaitu Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 014K/PDT.SUS/2010 dan Nomor 488K/PDT.SUS?2012;
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.06/MEN/IV/2005 Tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum skunder yang digunakan adalah gagasan atau pemikiran dari para ahli hukum atau para pakar hukum tentang kedudukan serikat pekerja/serikat buruh yang di padatkan melalui publikasi tentang hukum seperti jurnal hukum, buku-buku teks hukum, dan kamus-kamus hukum serta buku-buku atau publikasi lainnya tentang hukum yang berkaitan dengan kewenangan serikat buruh dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.6.4. Metode Analisis Data

Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deduktif, yaitu dengan cara menjelaskan dari hal yang umum ke hal yang khusus dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 digunakan menganalisis isu hukum tentang kedudukan serikat pekerja/serikat buruh pasca menjadi kuasa Hukum dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.