

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

**Oleh :
Yuhari Robingu**

ABSTRACT

Right to unite freely, gather and expel opinion is a human rights. This right in Indonesia has receive law guarantee as has been stated in article 28 e paragraph (3) UUD 1945 which stated that "Every person has a right to unite , gather and expel opinion freely." Worker is the part of Indonesian citizen, therefore they have right to be protected. One kind of law protection that given by government for every worker is guarantee to unite and gather freely in an organization that called Union. The existence of Union today is more guaranteed with the existence of law No. 21 year 2000 about Union. Union is a media to create harmonic, dynamic, and justice in Industrial Relation that suitable with the valid law. If there is any dispute about Industrial Relation , Union is oene of the parties in industrial relation dispute settlement.

Key word : *Role, Union, Industrial relation dispute*

PENDAHULUAN

Dalam Undang Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Penegasan konstitusi tersebut mengandung makna bahwa di negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, hukum mempunyai peranan yang mendasar dan mempunyai arti yang sangat strategis bagi sasaran pembangunan di segala bidang yang telah, sedang dan akan dilaksanakan, termasuk pembangunan ekonomi.

Dalam pelaksanaan pembangunan tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting untuk berhasilnya pembangunan. Di sisi lain hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha perlu mendapat

perhatian, terutama dalam kedudukan mereka masing-masing dalam hubungan kerja itu sendiri. Di Indonesia secara konstitusional perlindungan terhadap hak pekerja telah dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Hal ini berarti bahwa negara berkewajiban melindungi hak-hak pekerja atau dengan kata lain kaum pekerja berhak atas perlindungan hak-hak asasinya oleh negara.

Dalam usaha melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha, pemerintah telah mengundang berbagai peraturan perundangan yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja. Salah satu diantara aturan perundangan yang mengharuskan adanya Serikat

Pekerja dalam perusahaan yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja. Serikat Pekerja adalah tempat mengadu para pekerja jika diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha. Serikat Pekerja inilah yang berperan melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Serikat Pekerja ini dipilih secara demokratis oleh pekerja di dalam perusahaan. Keberadaan Serikat Pekerja dalam perusahaan adalah dalam rangka mewujudkan hubungan industrial, yaitu mewujudkan suatu hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha.

PERMASALAHAN

Adapun masalah yang diangkat dalam penulisan ini adalah bagaimana peran Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

PEMBAHASAN

Alinea ketiga Pembukaan UUD 1945 salah satunya menyebutkan negara melindungi segenap bangsa dan negara. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 27 ayat (1) yaitu segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Demikian juga Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja adalah bagian dari bangsa In-

donesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja / buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia (Frans Magnis Suseno, 1999 : 73).

Dalam negara hukum salah satu tujuannya adalah melindungi hak asasi manusia (Philipus M. Hadjon, 1987 : 7). Indonesia sebagai negara hukum berarti hak, kebebasan perorangan wajib diakui, dihormati dan dijunjung tinggi (Satjipto Rahardjo, 1986 : 22).

Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh menyatakan yang dimaksud dengan serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Berdasar pasal 5 ayat (1) Undang-undang No. 21

tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Selanjutnya berdasar pasal 5 ayat (2) Undang-undang No. 21 tahun 2000, serikat pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja.

Keberadaan serikat pekerja di perusahaan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ini merupakan hasil tindak lanjut pemerintah meratifikasi ketentuan Konvensi ILO atau International Labor Organization No. 98 mengenai "Dasar berlakunya hak untuk berorganisasi dan berunding bersama".

Pentingnya keberadaan serikat pekerja bagi pekerja, dahulu telah diakui dalam Pasal 29 Undang Undang Dasar Sementara 1950, ditegaskan bahwa setiap orang berhak mendirikan serikat pekerja dan masuk kedalamnya untuk melindungi dan untuk memperjuangkan kepentingannya. Pada Pasal 28 e ayat (3) UUD 1945 ditegaskan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Pada dewasa ini penguasa atau pemerintah telah mengatur keberadaan serikat pekerja dalam perusahaan yaitu pada Undang-undang No. 21 tahun 2000. Bahkan pada jaman Hindia Belanda pelaksanaan hak berserikat dan berpendapat telah diatur dalam Undang Undang Dasar Hindia Belanda yaitu pada pasal 165 *Indische Staat Regeling*. Untuk membuktikan adanya perkumpulan, dalam praktek biasanya dimintakan adanya

ketentuan-ketentuan tertentu misalnya tujuan, lapangan pekerjaan dan lain-lain. Ketentuan ini dimuat dalam peraturan dasar atau *Staten Reglement* (Iman Soepomo, 1992 : 35).

Pada jaman Orde Lama serikat pekerja yang didirikan merupakan bagian dari partai politik, sehingga pada masa itu terdapat beraneka organisasi buruh atau serikat pekerja. Berdasar catatan yang ada pada Departemen Tenaga Kerja pada Tahun 1967 tercatat 17 (tujuh belas) induk organisasi buruh atau Vak Sentral, diantaranya GSBI, Gasbindo, Sobri, Hisbi, KBM, KBKI, KBSI, Sob Pancasila, Gobsi, Sarbumusi, KBIM, Porbisi, Kubu Pancasila, Soksi, Garbumi, Kespekri dan IKM (Iman Soepoo, 1992 : 5).

Asas, tujuan dan program dari pelbagai macam organisasi buruh itu mengandung ketunggalikaan, bertujuan mensejahterakan buruh. Berdasarkan ketunggalikaan itu pada tahun 1960 ada usaha untuk mempersatukan semua organisasi buruh itu menjadi satu organisasi buruh, tetapi banyak organisasi buruh lebih condong untuk hanya mengadakan federasi antara mereka.

Hasil maksimal yang dapat dicapai ialah pada tanggal 27 Desember 1961 telah didirikan Sekretariat Bersama Perjuangan Buruh Pelaksana Trikora yang kemudian berganti nama Sekretariat Bersama Gabungan Serikat Buruh Indonesia, dibentuk wadah untuk kerjasama antara induk organisasi-organisasi tersebut, wadah yang biasanya disebut "sekber" itu

beranggotakan vak sentral yang :

1. Pembentukannya dilakukan secara demokratis seperti dimaksud dalam Konperensi Internasional Labour Organization No. 98 ;
2. Dalam peraturan dasarnya secara resmi menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang Undang Dasar 1945 ;
3. Telah terdaftar sesuai dengan Peraturan Menteri Perburuhan No. 90 tahun 1955 ;
4. Bebas dari Gestapu PKI dan tidak dilarang oleh pemerintah ; dan
5. Memenuhi persyaratan $\frac{1}{4}$ dari Daerah Tingkat I dan $\frac{1}{4}$ Daerah Tingkat II (Iman Soepomo, 1992 : 36)

Pada bulan Juni 1968 dimulai lagi usaha mempersatukan semua organisasi buruh dengan gagasan membentuk suatu wadah perjuangan buruh Indonesia, yang pada bulan November 1969 berhasil diresmikan dengan nama Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia atau MPBI yang peraturan dasarnya ditetapkan pada tanggal 26 Pebruari 1970. MPBI ini didirikan oleh 25 serikat pekerja.

Pada tahun 1973 dengan dideklarasikannya Federasi Buruh Seluruh Indonesia oleh Persatuan Buruh Seluruh Indonesia, maka MPBI meleburkan diri ke dalam Federasi Buruh Seluruh Indonesia. Sejak organisasi pemerintahan yang di bawah seorang menteri tidak lagi disebut Departemen Perburuhan, tetapi menjadi Departemen Tenaga Kerja, maka semua Federasi Buruh Seluruh Indonesia berganti

istilah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia atau SPSI Upaya pemerintah selanjutnya untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi pekerja dituangkan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja yang dimuat dalam Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan lembaran negara No. 3989.

Menurut ketentuan pasal 5 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dikatakan setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh.

Serikat pekerja / serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja / buruh. Selanjutnya serikat pekerja / serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja / serikat buruh. Federasi serikat pekerja / serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja / serikat buruh Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun. Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja.

Guna menghindari prselisihan yang berkepanjangan antara pekerja dengan pengusaha, pemerintah Orde Baru sudah membuat pola hubungan

industrial yang spesifik untuk Indonesia yakni pola Hubungan Industrial Pancasila yaitu suatu hubungan industrial yang berdasarkan pada nilai-nilai kelima sila dari Pancasila. Sejak masa reformasi dan dengan diundangkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 istilah itu tampaknya kurang dipakai dalam masyarakat, maka Hubungan Industrial Pancasila kemudian disebut sebagai hubungan industrial saja tanpa disertai Pancasila.

Sesuai ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam melaksanakan hubungan industrial setiap pekerja diarahkan untuk mempunyai sikap merasa ikut memiliki serta mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha. Demikian juga setiap pengusaha dalam hubungan industrial diharapkan mengembangkan sikap melakukan pekerja sebagai manusia atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat, dan harga diri, serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Dalam hubungan industrial lebih menekankan kemitraan di tingkat perusahaan yang dilaksanakan

dalam bentuk :

- a. Mitra dalam proses produksi yang berarti pekerja dan pengusaha bekerja sama sebaik-baiknya dalam mencapai target produksi yang telah ditentukan
- b. Mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti pekerja dapat ikut menikmati hasil perusahaan berupa peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan pengusaha dapat lebih mengembangkan usahanya dan
- c. Mitra dalam bertanggungjawab yang berarti pekerja dan pengusaha bersama-sama bertanggungjawab tidak hanya untuk kemajuan perusahaan, tetapi juga kepada pekerja dan keluarganya, masyarakat dan lingkungan, nusa dan bangsa, serta bertanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam melaksanakan hubungan industrial dapat dilakukan melalui Lembaga Kerjasama Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit Dan yang tidak kalah pentingnya adalah peranan Serikat Pekerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebut lembaga kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja / buruh. Sedang yang disebut lembaga kerjasama

Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari usur organisasi pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah.

Berdasar uraian tentang lembaga kerjasama Bipartit dan lembaga kerjasama Tripartit di atas terdapat persamaan dan perbedaan sebagai berikut : Persamaannya, kedua lembaga tersebut merupakan lembaga konsultasi untuk memecahkan permasalahan bersama dalam bidang ketenagakerjaan yang fungsinya untuk menghindari sedini mungkin kesalahan pemahaman dan pertentangan, dengan tujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang serasi guna menunjang pembangunan ekonomi, ketahanan nasional dan tercapainya perluasan kesempatan kerja. Adapun perbedaan dari kedua lembaga tersebut mengenai keanggotaan, dalam hal ini lembaga kerjasama Bipartit terdiri dari wakil-wakil pengusaha dan wakil-wakil pekerja, sedang lembaga kerjasama Tripartit keanggotaannya terdiri dari wakil pengusaha, wakil pekerja dan pemerintah.

Sekalipun kedudukan pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja secara yuridis adalah sederajat, namun dalam kenyataan sosiologis kedudukan pekerja lebih rendah dan secara ekonomis lebih lemah dari pengusaha, sehingga dalam perjanjian kerja biasanya kehendak sepihak dari pengusaha yang dominan. Oleh karena itu sering terjadi tindakan sewenang-wenang dari pengusaha dan tidak ayal lagi

akan menimbulkan perselisihan industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Upaya-upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

1. Dari pihak pekerja

Pekerja memahami hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Dalam hal ini pekerja tidak hanya menuntut hak-haknya saja tetapi juga harus diimbangi dengan pemenuhan kewajibannya. Pekerja juga dituntut untuk memahami dunia usaha, dimana ada kondisi-kondisi tertentu posisi pengusaha sangat sulit, sehingga tidak mampu memenuhi kewajibannya kepada pekerja, misalnya perusahaan merugi, pengusaha tidak dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan menaikkan upah pekerjanya.

2. Dari pihak pengusaha

Seperti halnya pekerja, pengusaha harus memahami hak dan kewajibannya. Permintaan hak harus seimbang dengan pemenuhan kewajiban. Selain itu pengusaha juga dituntut

untuk memahami aspirasi pekerja dan kehidupan dunia kerja pada umumnya, dengan demikian pekerja akan merasa mendapat keadilan. Pengusaha tidak boleh bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja yang dapat mengeluarkannya keputusan pemutusan hubungan kerja yang tidak berdasar pada aturan pemutusan hubungan kerja dari pemerintah. Dalam hal pengusaha mengeluarkan keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja harus berpijak pada peraturan, misalnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian Pemutusan kerja dan penetapan Uang Persangon, Uang penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

3. Dari pihak pemerintah

Sebagai upaya pencegahan, pemerintah harus peka terhadap aspirasi yang muncul di kalangan pekerja maupun di kalangan pengusaha. Dengan cara ini pemerintah dapat memperkirakan permasalahan-permasalahan yang secara potensial dapat muncul. Selanjutnya pemerintah dapat melakukan pendekatan agar masalah yang potensial dapat dipahami oleh masing-masing pihak, dan sebelum muncul mereka sudah mengupayakan penyelesaiannya. Lebih dari itu pihak pemerintah dapat merancang peraturan yang diperlukan.

4. Perjanjian perburuhan

Agar tidak timbul perselisihan perburuhan atau

setidaknya mengurangi timbulnya perselisihan perburuhan, maka antara pekerja dengan pengusaha harus mempunyai pedoman perjanjian perburuhan, yang sering disebut Kesepakatan Kerja Bersama atau KKB yang sekarang diistilahkan dengan Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama merupakan pedoman yang baik bagi hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, karena disusun bersama-sama. Dengan disusun secara bersama-sama maka hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat diperhatikan secara proporsional.

5. Tersedianya media komunikasi

Media komunikasi merupakan faktor penting untuk mencegah perselisihan hubungan industrial. Adanya media komunikasi ketidakpuasan dari masing-masing pihak dapat dipahami oleh pihak lain. Dengan memahami ketidakpuasan pihak lain memungkinkan mereka untuk menindak lanjuti ketidakpuasan tersebut. Media komunikasi itu sebaiknya dihadiri oleh pihak pekerja, pengusaha maupun pemerintah.

Perlindungan yang seimbang ini diharapkan dapat menarik penanam modal untuk mengembangkan usahanya di Indonesia, tetapi sehubungan dengan krisis ekonomi yang berkepanjangan, akibatnya rencana jangka pendek maupun jangka panjang pada lingkungan perusahaan mengalami perubahan yang cukup mendasar, bahkan menyusul adanya sikap melakukan pemutusan

hubungan kerja melalui model pilihan “rasionalisasi”. Hubungan industrial sebagai sistem perekat dalam mekanisme para pelaku industrial, seperti serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah selaku lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang dalam hal ini dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja atau Depnaker. Depnaker sebagai salah satu aparat hukum diharapkan tetap menjaga kemungkinan terhadap maraknya konflik-konflik industrial, unjuk rasa, pemogokan serta gangguan yang mengarah pada in-stabilitas nasional.

Di sisi lain Depnaker juga perlu memperhatikan pengusaha atau pemilik modal yang merupakan mitra pemerintah dalam berperan membantu pembangunan. Pengusaha perlu juga mendapat perlindungan demi kelangsungan serta kepentingan investasi perusahaannya. Namun nampaknya pada akhir-akhir ini perselisihan perburuhan semakin meningkat, hal ini dimungkinkan karena penerapan Hubungan Industrial yang diharapkan meredam perselisihan perburuhan ternyata masih memerlukan pengembangan dan penjabaran secara lebih konkrit dalam bentuk norma yang dioperasionalkan.

Sesungguhnya baru dapat dikatakan adanya perselisihan hubungan industrial apabila tuntutan salah satu pihak tidak dapat dipenuhi oleh pihak lain. Mengenai perselisihan industrial ini biasanya dibedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Menurut Undang-Undang No. 22 Tahun

1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang pernah berlaku, menyebutkan bahwa perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik ada dua jenis perselisihan perburuhan, yakni :

1. Perselisihan hak yakni perselisihan perseorangan antara pengusaha atau serikat/gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja perorangan akibat pelaksanaan perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan atau KKB.
2. Perselisihan kepentingan yakni perselisihan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (Lalu Husni, 2000: 84-85).

Menurut Iman Soepomo, perselisihan hak adalah perselisihan karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan atau menyalahi ketentuan hukum. Sedang perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada pihak majikan atau menurut perumusan di atas “pertentangan

berhubung tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat dan / atau keadaan perburuhan." (Iman Soepomo, 1992 : 96-97).

Dapat disimpulkan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian tersebut, atau menyalahi ketentuan hukum, sedang perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi pekerja dituntutkan kepada pengusaha.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan, setiap perselisihan industrial yang terjadi harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh para pihak. Untuk melakukan upaya ini pihak pengusaha atau gabungan pengusaha demikian juga dari pekerja atau serikat pekerja harus memainkan peranannya, sehingga ketenangan kerja di perusahaan tetap

terjaga. Jika upaya perundingan tidak membawa hasil, maka para pihak dapat menempuh upaya sebagai berikut :

- a. Penyelesaian melalui jalur litigasi ; dan
- b. Penyelesaian melalui jalur non litigasi.

Dalam dunia peradilan di Indonesia diakui adanya penyelesaian sengketa keperdataan yang dilakukan di luar pengadilan secara damai oleh para pihak atau menggunakan jasa pihak ketiga sebagai arbitrase. Oleh karena itu pemerintah telah mengundang Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Apabila berbicara tentang peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial, dalam hal ini dapat dipakai sebagai acuan adalah ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Pasal 25 ayat (1) butir b, yang menegaskan serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Dengan demikian serikat pekerja mempunyai peran yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pada Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh menegaskan bahwa setiap pekerja berhak dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh, dan berdasar Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, menentukan

serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Pada

Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menegaskan, untuk mencapai tujuannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja mempunyai fungsi :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja / buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja / buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Demikian pokok-pokok peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan

industrial.

PENUTUP

Berdasar uraian di atas disimpulkan bahwa serikat pekerja adalah sebagai pihak yang mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian tersebut, atau menyalahi ketentuan hukum, sedang perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi pekerja dituntutkan kepada pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Appeldoorn, (Terjemahan oleh: Oetarid Sadino), *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan XIX, Pradnya Paramita, Jakarta, 1992
- Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994
- Black, Donald, *The Behavior of Law*, Academic Press, New York, San francisco, london, 1976
- Bruggink, J.J., *Refleksi Tentang Hukum*, (Terjemahan Arief Sidarta), Aditya Bakti, Bandung, 1999

- Departemen Tenaga Kerja R.I., "*Hubungan Industrial Pancasila*" Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, 1985
- , *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Jakarta, 1985
- Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995
- Djumaldji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1985
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Harahap, M. Yahya, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Manulang, Sendjun H., *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1986
- Suseno, Frans Magnis, *Etika Politik, prinsip-prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, Gramedia, Jakarta, 1987
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992
- , *Hukum Perburuhan Bidang hubungan Kerja*, Djambatan, 1983
- Teubner, Gunther, *Dilemmas of Law in The Welfare State*, Walter de Gruyter, New York, 1986.