

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENANGANI MASALAH
PERSELISIHAN PERBURUHAN

DJOKO TRIYANTO, SH

Handwritten signature

Diskusi Bagian Hukum Administrasi Negara tgl 5 Desember
1995 Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

PENDAHULUAN

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan perburuhan / industrial antara pekerja / buruh dengan pengusaha / maikan merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai aktivitas yang sangat memuaskan tetapi di lain pihak akan dirasakan sebagai aktivitas yang kurang memuaskan.

Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimana baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja / buruh dan pengusaha / majikan, tetapi masalah perselisihan antara keduanya akan selalu dan bahkan sulit untuk dihindarkan.

Menyadari akibat-akibat yang akan terjadi dikemudian hari yang dapat merugikan berbagai pihak (pengusaha/ majikan, pekerja atau buruh, masyarakat dan pemerintah) maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar untuk menghindarkan dan mencegah sejauh mungkin timbulnya perselisihan perburuhan.

Dasar hukum dalam perselisihan perburuhan / industrial adalah :

1. Perselisihan perburuhan / industrial perseorangan yaitu tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha / majikan, yang diatur dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta beserta peraturan pelaksanaannya (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per - 04 / MEN / 1986 tentang tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, uang jasa dan ganti kerugian).
2. Perselisihan Perburuhan Kolektif yaitu perselisihan antara pengusaha / majikan dengan serikat pekerja / buruh, yang diatur dalam Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 tentang perselisihan perburuhan / industrial yang berhubungan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja.

Didalam pasal 1 ayat (1) sub 2 Undang-Undang No. 22 tahun 1957 disebutkan, yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan / industrial adalah :

"Pertentangan antara pengusaha / majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/ buruh atau gabungan Serikat Pekerja, berhubungan dengan tidak adanya penyesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan."

Dari rumusan tersebut menunjukkan bahwa Undang-Undang No.22 tahun 1957 hanya mengatur penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja / buruh dengan pengusaha. Dengan demikian adanya perselisihan pekerja / buruh dengan pengusaha /majikan tidak mendapat perlindungan Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tersebut. Begitu pula dalam perselisihan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dikategorikan sebagai perselisihan dari Undang-Undang No. 22 tahun 1957, tetapi dapat dimasukkan dalam kategori pasal 2 Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

Sewtelah dengan dibentuknya serikat pekerja/ buruh di perusahaan, bertujuan untuk menjadikan sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja/ buruh, agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi suatu permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja.

Dengan penertian bahwa kehadiran serikat pekerja / buruh di perusahaan adalah merupakan partner terhadap pengusaha / majikan didalam membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

PERMASALAHAN

Adanya wadah persatuan bagi kaum pekerja di Indonesia, merupakan cita-cita yang selalu diidam-idamkan selama berpuh-puluh tahun. Cita-cita ini selalu kandas di tengah jalan, karena berbagai hambatan, terutama adanya kondisi sosial politik yang belum memungkinkan terwujudnya cita-cita tersebut.

Bahwa perjuangan bangsa Indonesia pada umumnya serta kaum buruh khususnya, dewasa ini sudahlah sampai pada suatu tingkatan yang berbahagia, yang menghantarkan kaum buruh Indonesia untuk bersatu padu secara lebih kompak dalam bentuk persatuan buruh, yang terorganisasi atas dasar-dasar yang lebih sesuai dengan fungsi dan tugas kewajiban buruh karyawan dalam akselerasi pembangunan.

Deklarasi Persatuan Perburuhan Seluruh Indonesia ditandatangani pada tanggal 20 Februari 1973. Maka sejak saat itulah lahir Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang sekarang dikenal dengan nama Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Dan setiap tanggal 20 Februari diperingati sebagai Hari Buruh Indonesia.

Kehadiran serikat buruh/ pekerja di perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam rangka peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Walaupun keberadaan serikat pekerja di perusahaan sangat penting dan bermanfaat, akan tetapi menurut kenyataannya selama ini pembentukan, pembinaan, dan pengembangan serikat pekerja di perusahaan dirasakan masih mengalami kesulitan. Masih banyak hambatan yang dihadapi, baik yang datang dari pekerja, maupun dari pengusaha dan aparat pemerintah sendiri.

Salah satu permasalahan yang timbul dan akan dibahas dalam makalah ini adalah : sampai sejauh manakah peranan organisasi serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) dalam hal mengatasi masalah perselisihan perburuhan.

PEMBAHASAN MASALAH

Dengan berdirinya Serikat Pekerja seluruh Indonesia (SPSI), maka gerakan buruh di Indonesia telah dipersatukan dalam satu wadah. Ada dua aspek penting dalam pembaharuan tersebut, yaitu aspek fisik dan aspek mental spiritual.

Aspek fisik adalah dapat dipersatukannya organisasi-organisasi buruh itu sendiri. Dengan berdirinya SPSI maka cita-cita persatuan yang telah lama diidam-idamkan oleh kaum buruh / pekerja Indonesia telah tercapai / terpenuhi.

Sedangkan aspek mental spiritual adalah pembaharuan yang menyangkut : sifat, pandangan hidup atau falsafahnya. Jika dahulu gerakan buruh menggunakan teori perjuangan kelas (class-strugel) sebagai dasar hubungan perburuhan serta pangkal tolak perjuangannya, maka SPSI menggunakan falsafah Pancasila sebagai dasar hubungan perburuhan serta pangkal tolak perjuangannya, dan atas dasar ini dikembangkan konsep Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP / HIP).

SPSI tidak lagi menitikberatkan orientasinya pada masalah-masalah politik melainkan menitikberatkan perjuangannya pada masalah-masalah sosial ekonomi buruh dan meningkatkan partisipasi kaum buruh dalam pembangunan.

Serikat pekerja / buruh akan menjadi andalan bagi para pekerja / buruh dalam mewakili kepentingan bersama dan dapat mendorong akan timbulnya lembaga Bipartite dan Tripartite, disamping itu serikat pekerja / buruh harus dapat dijadikan sarana dialog sebagai wakil dari pekerja / buruh untuk menyelesaikan segala permasalahan atau keluhan-keluhan yang datangnya dari anggota.

Serikat pekerja/ buruh di perusahaan harus dapat membina serta mengusahakan agar para pekerja / buruh mempunyai kesadaran yang tinggi dan turut bertanggung-jawab atas kelancaran tugas , kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Penyimpangan-penyimpangan dari tujuan atas dibentuknya serikat pekerja / buruh di perusahaan baik yang dilakukan oleh anggota-anggotanya maupun dari pengurus unit kerja itu sendiri dapat berakibat terganggunya ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha, bahkan dapat berakibat putusnya hubungan kerja ataupun penutupan perusahaan.

Seorang pimpinan serikat pekerja, harus dapat menerima kenyataan secara obyektif dan dapat melihat serta tanggap terhadap situasi yang ada di sekitar perusahaan dimana ia bekerja, mereka harus berani mengatakan mana yang salah dan mana yang benar walaupun akan merugikan atau tidak memuaskan bagi anggotanya dalam kelancaran pelaksanaan tugas.

Peranan yang lebih penting dan telah diatur di dalam UU No. 12 tahun 1964, bahwa bagi pengusaha / majikan yang mempunyai maksud akan memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/ buruh, terlebih dahulu harus meminta / merundingkan maksud ini kepada pengurus serikat pekerja / buruh di unit kerja perusahaan, karena ketentuan tersebut adalah merupakan pra-syarat dapat atau tidaknya permohonan izin pengusaha diterima oleh Panitia Penyelesaian Penyelisihan Perburuhan untuk disidangkan.

Jadi fungsi, peranan dan tugas pokok dari serikat pekerja / buruh adalah sebagai berikut :

1. Sebagai wadah penyalur aspirasi para anggotanya dalam masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja / buruh.
2. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan kepentingan ekonomi.
3. Meningkatkan ketrampilan dan pengabdian para anggotanya terhadap perusahaan.
4. Meningkatkan aspirasi dan tanggung jawab pelaksanaan Hubungan Perburuhan / Industrial Pancasila, menyusun kesepakatan kerja bersama, kelembagaan Bipartite/ Tripartite dan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Disamping tugas-tugas tersebut diatas, dalam rangka menciptakan kehidupan yang demokratis, maka pekerja/ buruh

diikutsertakan dalam pelaksanaan proses perusahaan guna produktivitas yang makin meningkat. Disini keikutsertaan serikat pekerja / buruh tidak berarti bahwa hak dan wewenang pengusaha / majikan dikurangi oleh pekerja / buruh, hal ini tidak demikian karena pekerja atau buruh yang kedudukan ekonominya sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha atau majikan dalam memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraan pekerja / buruh, oleh undang-undang diberi kesempatan gaji serikat pekerja/ buruh untuk mengadakan suatu perjanjian , dimana diatur didalam Undang-undang No. 21 tahun 1954 yang berbunyi sebagai berikut :

"Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja/ buruh atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar padanya di kantor Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha / majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja."

Adanya pengertian yang diatur dalam UU No. 21 tahun 1954 ini, nampak jelas bahwa perjanjian perburuhan / industrial itu hanya dapat diadakan setelah adanya serikat pekerja / buruh atau serikat-serikat pekerja/ buruh di perusahaan dimana mereka bekerja dan telah menjadi anggota yang akan mewakili untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama antara pengusaha/ majikan, disamping itu juga merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan pembuatan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas jelas bahwa serikat pekerja/ buruh bukan saja sebagai penyalur aspirasi pekerja/ buruh dengan hak-haknya seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat segala masalah yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk berunding dan perlindungan lainnya tetapi juga berkewajiban membawa pekerja/ buruh berperan serta dalam tugas-tugas mengisi pembangunan.

Adapun yang menjadi landasan hukum untuk mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Pembuatan Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2), yang menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, dan pasal 28 menyatakan : kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pendapat / pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya dengan Undang-Undang.
2. Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian Perburuhan.
3. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 tentang cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan.
4. Undang-Undang No. 18 tahun 1954 tentang ratifikasi konvensi perburuhan internasional No. 58 mengenai diberlakukannya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.
5. Undang-Undang No. 14 tahun 1999 tentang ketentuan-ketentuan

pokok ketenagakerjaan yang antara lain didalam pasal 12 menentukan bahwa perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan.

6. Peraturan menteri tenaga kerja No. Per -01/Men/1985, tentang tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Berdasarkan berbagai macam adanya peraturan perundangan yang mengatur kedudukan serikat pekerja /buruh di dalam hubungan kerja seperti tersebut diatas, maka jelas tampak betapa pentingnya peranan serikat pekerja / buruh dalam kehadirannya di perusahaan swasta untuk dapat membantu dan menjaga ketenangan kerja serta kemajuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Bahwa serikat pekerja sebagai salah satu sarana utama Hubungan Industrial Pancasila merupakan wadah pembinaan, peningkatan peran serta dan sarana komunikasi pekerja, mempunyai peranan penting untuk menciptakan ketenangan kerja, kelangsungan hidup perusahaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Keberadaan serikat pekerja di perusahaan sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. Serikat pekerja sebagai salah satu kelembagaan yang utama dalam pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila, berperan dan berfungsi menyalurkan/ memperjuangkan aspirasi pekerja untuk meningkatkan harkat, martabat, derajat dan kesejahteraan pekerja serta sebagai mitra kerja pengusaha dalam membina para pekerja menjadi pekerja yang rajin, jujur, berdisiplin tinggi dan produktif.

Fungsi, peranan dan tugas pokok serikat pekerja adalah :

- a. Sebagai wadah penyalur aspirasi para anggota dalam masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja maupun sebagai warga negara.
- b. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja.

- c. Meningkatkan ketrampilan dan pengabdian para anggota bagi kelangsungan hidup perusahaan.
- d. Meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab untuk terpeliharanya ketenangan kerja dan ketenangan usaha.

Hal-hal yang perlu dilakukan serikat pekerja dalam usahanya untuk menekan terjadinya perselisihan perburuhan :

- a. Dalam rangka menunjang pelaksanaan Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) di perusahaan, maka diperlukan kegiatan berupa pertemuan-pertemuan antara serikat pekerja di perusahaan dan pimpinan perusahaan secara berkala membicarakan masalah hubungan ketenagakerjaan.
- b. Pertemuan-pertemuan tersebut dapat dilakukan melalui forum Bipartite atau lembaga lain di perusahaan.
- c. Bilamana diperlukan dan keadaan memungkinkan, pertemuan-pertemuan tersebut dapat diperluas dengan mengikutsertakan pemerintah (Tripartite).

Daftar Pustaka :

1. Djumiadji Ex.SH. dan Wiwoho Soedjono SH., Perjanjian Perburuhan dan hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, 1995.
2. Kartasapoetra RG.,SH.DKK., Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Bina Aksara, 1986.
3. Widodo Hartono SH.DKK., Segi Hukum Perselisihan Perburuhan., Rajawali Pers, Jakarta ,1989.
4. Wiwoho Soedjono SH.,Hukum Perjanjian Kerja,Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
5. Woejati SH dan Sonhaji SH., Hukum Perburuhan I, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 1989.