

***FUNGSI SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
KERJA TERKAIT PESANGON PEKERJA PADA T. INDAH LOGISTIK.***

Oleh : Khairun Nisa

Pembimbing 1 : Rika Lestari, S.H.,M.Hum

Pembimbing 2 : Riska Fitriani, S.H.,M.H

Alamat : Jl. Tunas, Gang Tunas Jaya Nomor 32 Pekanbaru

Email : khairunnisa753@gmail.com - Telepon : 081378256155

ABSTRACT

Trade union is an organization formed of, by, and for workers / laborers, both in the Company and outside the Company, which is free, open, independent, democratic, and responsible to fight, defend, and protect the rights and interests of workers / laborers and to improve the welfare of workers / laborers and their families. In the case of not maximal function Prosperity Trade Union Federation in resolving the dispute with PT. Indah logistics related to labor relations disputes related to severance of workers which led to the dispute becomes protracted. The purpose of this research is to know how the function of trade unions in resolving labor disputes related to severance of workers at PT. Indah logistics, to determine the resistance of trade unions in resolving labor disputes related to severance of workers at PT. Indah Logistics, to know how the efforts made by trade unions to overcome obstacles in resolving labor disputes related to severance of workers at PT. Indah Logistics.

Keywords: Trade Unions - Termination – Severance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat buruh/serikat pekerja selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Tentang Serikat buruh/serikat pekerja menyebutkan bahwa:

“Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk dalam rangka mengantisipasi posisi pekerja yang lemah dalam suatu perusahaan menimbulkan berbagai anggapan. Salah satunya bahwa selama ini serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik ditingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat.¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga sebaliknya, dalam Pasal 105 ayat (1) dinyatakan bahwa pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

Fungsi dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat

pekerja/serikat buruh itu sendiri adalah:²

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

Fungsi dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh ini penulis melihat bahwa bagian poin ke 4 (empat) di atas yaitu Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja, pada kenyataannya dalam memperjuangkan hak-hak buruh tersebut Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia belum efektif dalam menjalankan tugasnya, sehingga kasus yang terjadi berlarut-larut, Diharapkan dengan adanya serikat pekerja yang menyelesaikan permasalahan di PT. Indah Logistik dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain

¹ Lalu Husni, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta: 2010, hlm. 52.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4 ayat (3).

serikat pekerja/serikat buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya. Selain itu, serikat pekerja/serikat buruh dapat mengawasi (*control*) pelaksanaan hak-hak pekerja di PT. Indah Logistik. Oleh karena itu, peran serikat pekerja sangat penting bagi pekerja.

Adanya serikat pekerja/serikat buruh ini sangat bermanfaat bagi pekerja, karena serikat pekerja selalu berusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja.³ Adapun manfaat bagi pekerja menjadi anggota serikat buruh:⁴

1. Bergabung dengan serikat pekerja, akan tumbuh kesetiakawanan social dan kekuatan bagi kaum pekerja;
2. Bergabung dengan serikat pekerja, pekerja akan mudah memperjuangkan peningkatan kesejahteraan dan perlindungan yang maksimal;
3. Tanpa berserikat, pekerja akan mudah diberlakukan tidak adil oleh pihak-pihak terkait.

Selain manfaat menjadi anggota serikat pekerja, adapun kerugian-kerugian jika tidak menjadi anggota serikat pekerja, yaitu tidak mendapat keamanan pekerja dan jika saat demo terjadi kekerasan yang anarkis tidak ada perlindungan jika tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, para pekerja/buruh meminta serikat buruh untuk memediasi para pekerja dengan Perusahaan. Mediasi yang telah diupayakan oleh pekerja/buruh dengan bantuan serikat buruh sebagai penengah sebelum masuk ke jalur litigasi. Pada dasarnya, mediasi yang difasilitasi oleh serikat buruh adalah melalui mediasi yang harus

diselesaikan paling lama tiga puluh (30) hari kerja.⁵ Proses penyelesaian melalui mediasi ini adalah pilihan dari serikat buruh sebelum mendaftarkan gugatan ke Pengadilan.

Serikat buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya terdapat dalam Pasal 3 ayat (1), (2) dan (3) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Fungsi serikat buruh ternyata dalam mediasi ini belum berjalan dengan maksimal untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, sehingga sengketa terjadi berlarut-larut. Dimana buruh yang sudah melapor ke serikat buruhnya sejak bulan Juni 2014 sampai sekarang masih dalam proses mediasi, seharusnya sudah lanjut ke jalur litigasi atau ke Pengadilan.

Belum maksimalnya fungsi serikat buruh dalam menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja yang menyebabkan sengketa menjadi berlarut-larut dan penyelesaiannya sampai saat ini belum jelas kepastiannya. Maka penulis tertarik untuk meneliti, yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul: **“Fungsi Serikat Buruh dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Kerja Terkait Pesangon Pekerja pada PT. Indah Logistik.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah fungsi serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik?
2. Apa saja yang menjadi hambatan dari serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik?

³ Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2005, hlm. 42.

⁴ <file:///data/data/com.android.browser/files/serikat-pekerja-mengapa-tidak-semua.html.mht> (terakhir di akses senin, 09 Maret 2015, Pukul 08:11WIB)

⁵ Pasal 3 ayat (2), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan oleh serikat buruh untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui fungsi dari serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik.
- b) Untuk mengetahui hambatan dari serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik.
- c) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh serikat buruh untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi yaitu sebagai syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar sarjana.
- b) Bagi penulis penelitian ini dapat mengasah kemampuan dalam membuat karya tulis ilmiah, diharapkan penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum perdata, khususnya dalam hal fungsi serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik.
- c) Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama

mengikuti proses perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Riau.

D. Kerangka Teori

1. Teori Tujuan Hukum

Berikut ini pendapat ahli tentang tujuan hukum:⁶

- a) **Lj. Van Apeldoorn:** tujuan hukum adalah mengatur tata tertib dalam masyarakat dengan damai dan adil. Untuk itu, hukum harus mencitakan masyarakat yang adil dengann mengadakan perimbangan antara kepentingan yang bertentangan satu dan lainnya, dan setia orang harus memperoleh (sedapat mungkin) yang menjadi haknya. Pendapat Apeldoorn ini dapat dikatakan jalan tengah antara dua teori tujuan hukum, teori etis dan utilitis. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan hukum manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda terhadap pihak yang merugikan;
- b) **Aristoteles:** hukum mempunyai tugas yang suci, yaitu memberi kepada setiap orang yang ia berhak menerimanya;
- c) **Mr. J van Kan:** Ia berpendapat bahwa hukum bertujuan menjaga kepentingan tiap-tiap manusia agar kepentingan itu tidak dapat diganggu. Disini jelaslah bahwa hukum bertugas untuk menjamin kepastian hukum di dalam masyarakat dan juga menjaga serta mencegah agar setiap orang tidak menjadi hakim sendiri. Tetapi, tiap perkara harus diselesaikan melalui proses pengadilan berdasarkan hukum yang berlaku.

⁶ Wawan Muhwan Hariri, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pustaka Setia, Bandung: 2012, hlm 47.

Berdasarkan teori tujuan hukum ini penulis melihat bahwa serikat buruh disini belum menjalankan fungsinya dengan maksimal, pada awalnya teori tujuan hukum terbagi 3 yaitu:

- 1) Untuk kepastian hukum;
- 2) Untuk keadilan; dan
- 3) Untuk kemanfaatan.

Teori ini penulis masukkan bahwa penulis melihat kepastian hukum bagi serikat buruh harus jelas tugas dan wewenangnya, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja yaitu menjelaskan tentang tujuan dan fungsi sebagai serikat buruh, guna untuk mencapai keadilan dalam bekerja dan kemanfaatan bagi pekerja.

2. Teori Efektivitas

Menurut C. G. Howard dan R. S Mummers dalam *Law: Its Nature and Limits* menjelaskan bahwa efektivitas hukum dipengaruhi oleh faktor-faktor:⁷

- a) Relevansi aturan hukum secara umum dengan kebutuhan hukum. Oleh karena itu, jika aturan hukum yang dimaksud berbentuk undang-undang, maka pembuat undang-undang dituntut mampu memahami kebutuhan hukum dari target pemberlakuan undang-undang tersebut;
- b) Aturan hukum yang mengandung norma moral berwujud larangan, relatif akan jauh lebih efektif ketimbang aturan hukum yang bertentangan dengan nilai moral yang dianut oleh orang-orang yang menjadi target diberlakukannya aturan tersebut. Aturan hukum yang sangat efektif, adalah aturan hukum yang melarang dan

mengancamkan sanksi bagi tindakan yang juga dilarang dan diancam sanksi oleh norma lain, seperti norma moral, norma agama dan sebagainya;

- c) Efektif atau tidaknya suatu aturan hukum secara umum juga mensyaratkan adanya pada standar hidup sosio-ekonomi yang minimal di dalam masyarakat. Maksudnya dalam kondisi sosio-ekonomi yang stabil, misalnya saja tidak dalam situasi perang dahsyat.

Berdasarkan teori efektifitas ini penulis melihat bahwa serikat buruh dalam menjalankan fungsi sebagai serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serikat buruh disini belum efektif dalam menjalankan tugasnya, serikat buruh malah melalai-lalaikan kasus yang seharusnya diselesaikan yaitu harus menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum bermuara pada ketertiban secara sosial dalam kehidupan sosial, kepastian adalah mensyaratkan kedudukan subjek hukum dalam suatu perbuatan dan peristiwa hukum. Dalam paham positivisme, kepastian diberikan oleh negara sebagai pencipta hukum dalam bentuk Undang-Undang. Pelaksanaan kepastian hukum dikonkritkan dalam bentuk lembaga yudikatif yang berwenang mengadili atau menjadi wasit yang memberikan kepastian bagi setiap subjek hukum.

Teori Kepastian hukum menginginkan serikat buruh disini harus melaksanakan tugas dan fungsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat

⁷ Achmad ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (judicial Prudence)* Kencana, Jakarta: 2009, hlm. 377.

Pekerja, tetapi yang terjadi serikat buruh di Perusahaan ini belum berjalan maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut sehingga kasus yang terjadi berlarut-larut.

Serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kasus yang diselesaikan oleh serikat buruh disini yaitu melalui mediasi, dimana proses mediasi yang selama ini masih dipertahankan oleh serikat buruh tersebut, seharusnya dalam kurun waktu tertentu serikat buruh telah menyelesaikan permasalahan melalui mediasi dan sudah lanjut ke jalur litigasi atau ke Pengadilan. Sehingga diperlukan kepastian yang memberikan kepastian hukum kepada para pihak.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Ditinjau dari sudut metode yang dipakai maka penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian sosiologis yaitu data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer dilapangan, atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat.⁸

Sedangkan sifat penelitiannya dapat digolongkan kepada penelitian yang bersifat deskriptif, karena dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian langsung pada lokasi atau tempat yang diteliti bertujuan untuk memperoleh gambaran secara jelas dan lengkap

tentang suatu keadaan atau masalah yang diteliti.⁹

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah kantor FSBSI (Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) di jalan Sukajadi, Pekanbaru. Tempat ini penulis pilih karena penulis nilai relevan dengan judul penulis ambil berkaitan dengan peran serikat buruh.

3. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak di teliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah di tentukan sebelumnya sehubungan dengan penelitian ini.¹⁰ Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, atau tempat, dengan sifat atau ciri yang sama. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah fungsi dari serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik.

b) Sampel

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis menentukan sampel, dimana sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Metode yang akan dipakai adalah *Metode Purposive*, yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yang kategori sampelnya telah ditetapkan sendiri oleh penulis.

4. Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

⁸ Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, CV. Mandiri Maju, Bandung:1995, hlm. 61.

⁹ Suprpto, *Metode Penelitian Hukum dan statistik*, Rineka Cipta, Jakarta: 2003, hlm. 14.

¹⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta: 2002, hlm. 44.

a) Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan atau yang diperoleh secara langsung oleh penulis melalui responden dengan cara melakukan penelitian di lapangan dengan orang-orang petinggi dibagian kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FSBSI) yang terkait masalah fungsi serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja.

b) Data Sekunder

Data yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang diperoleh dari penelaahan literatur, peraturan perundang-undangan dan sebagainya, antara lain berasal dari:

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang diperoleh dari Undang-Undang antara lain Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan-bahan penelitian yang berasal dari literatur dan hasil penelitian para ahli sarjana yang berupa buku-buku yang berkaitan dengan pokok pembahasan.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan penelitian yang diperoleh dari ensiklopedia dan sejenisnya yang berfungsi mendukung data primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Internet.

5. Teknik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara adalah melakukan tanya jawab dengan responden. Mengadakan wawancara dengan subjek penelitian tentang permasalahan yang akan diteliti bertujuan untuk mendapatkan informasi bagaimana fungsi dari serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik oleh aparat petinggi dikantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FSBSI) di Pekanbaru ini.

b) Kajian kepustakaan

Mengkaji literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang sedang diteliti di perpustakaan dan buku-buku yang berkaitan.

6. Analisis Data

Setelah data primer maupun data sekunder diperoleh, data-data yang terkumpul tersebut akan diolah dan dipaparkan dengan cara analisis kualitatif yaitu data-data yang diperoleh akan dianalisis dengan dengan mengurangi secara deskriptif yaitu memberikan gambaran secara rinci dan jelas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Fungsi Serikat Buruh dalam Menyelesaikan Perselisihan hubungan Kerja Terkait Pesangon Pekerja Pada PT. Indah Logistik.

Menjadi persoalan besar pada kondisi negara kita yang kini terpuruk, di tengah-tengah krisis ekonomi yang semakin sulit, pengangguran dimana-mana, sulitnya lapangan kerja lebih diperparah lagi dengan menjamurnya pemutusan hubungan kerja dan kebijakan-kebijakan yang sering kali bertentangan dengan Undang-Undang, masalah ini telah menjadi budaya dikalangan Perusahaan. Menjadi fakta bagi karyawan buruh PT. Indah Logistik yang telah bekerja selama 3 (tiga) tahun menggantungkan nasibnya akan tetapi telah menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan selalu seperti dua sisi mata uang, dimana ada pekerja maka disitu ada pengusaha, interaksi keduanya tidak dapat dipisahkan, dalam konteks yang lebih luas pekerja dan pengusaha merupakan para pelaku utama ditingkat perusahaan. Merekalah aktor intelektual yang berperan dalam menentukan sukses tidaknya kinerja perusahaan, diantara keduanya diwujudkan dalam bentuk hubungan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja.¹¹

Secara filosofis, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengusaha dalam meningkatkan produktifitas kinerja perusahaannya, tentu membutuhkan jasa dan kinerja positif dari para pekerja. Begitu juga sebaliknya pekerja juga membutuhkan

upah dan insentif dari pengusaha sebagai output dari kinerjanya.

Pekerja tidak menerima statusnya dirubah dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak, dan juga dalam hal ini pekerja tersebut di PHK dan tidak dibayar pesangonnya. Dalam hal ini pekerja melaporkan kasus ini kepada organisasinya yaitu Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, dimana pekerja ini merupakan salah satu dari anggota Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini.

Namun demikian, tidak selamanya diantara pekerja dengan pengusaha tersebut tidak berjalan mulus. Sebagai pihak yang lemah, pekerja tentunya menjelma sebagai pihak pesakitan di mata pengusaha. Permasalahan kontrak kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tidak diberi uang insentif, tidak dibayarnya uang pesangon, dan lain sebagainya menjadi potret nyata dan klasik betapa ketidakseimbangan peran yang terjadi di antara keduanya.¹² Pekerja dalam hal ini tidak menerima statusnya dirubah dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak, dan juga pekerja tersebut di PHK dan tidak dibayar pesangonnya. Pekerja melaporkan kasus ini kepada organisasinya yaitu Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, dimana pekerja ini merupakan salah satu dari anggota Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

Fungsi dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh itu sendiri adalah:¹³

¹² Wawancara dengan Bapak Adi Sutomo, Ketua Bagian Hukum dan Hak Asasi Manusia Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Hari Senin, 6 April 2015, Bertempat di Kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4 ayat (3).

¹¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Cet-6*, Djambatan, Jakarta: 1986, hlm. 53.

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

Fungsi dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh ini penulis melihat bahwa bagian poin ke 4 (empat) di atas yaitu Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.pada kenyataannya dalam memperjuangkan hak-hak buruh tersebut Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia belum efektif dalam menjalankan tugasnya, sehingga kasus yang terjadi berlarut-larut.

Salah satu kasus yang penulis teliti yaitu pada PT. Indah Logistik, Penyebab PT. Indah Logistik mem-PHK, hanya karena pekerja tidak menyetujui draf perjanjian baru tentang perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang disodorkan pihak PT. Indah Logistik. Menurut pekerja, draft baru itu sangat merugikan dirinya sebagai karyawan,

sebab isinya apabila perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir, atau putus perjanjian kerja, pekerja tidak mendapat pesangon atau hak-hak lainnya. Berbeda dengan isi perjanjian kerja sebelumnya, yakni mendapat pesangon dan lainnya.

Secara hukum, apabila PT. Indah Logistik ingin memutus/mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja, maka harus ada pemberitahuan, alasan, dan harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam kenyataannya PT. Indah Logistik melakukan pemutusan/pengakhiran hubungan kerja (PHK) kepada pekerja tanpa pemberitahuan, tanpa alasan, tanpa adanya kesalahan, dan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bukan hanya itu, pesangon pekerja pun tidak dibayar oleh PT. Indah Logistik.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dapat penulis ketahui bahwa Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) tersendiri dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, melainkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja, Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini hanya berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁵

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Al Jerry SH, Ketua Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Hari Jum'at tanggal 2 Desember 2014, Bertempat di Kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Al Jerry SH, Ketua Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Hari Selasa tanggal 29 April 2015, Bertempat di Kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

Kasus pada PT. Indah Logistik ini dalam penyelesaian mediasi tidak menemukan titik temu karena Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia lama dalam melakukan proses mediasinya. Proses mediasi yang dilakukan oleh Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini membutuhkan waktu selama 120 hari kerja dalam menyelesaikan kasus terkait pesangon pekerja tersebut. Dalam upaya penyelesaian mediasi selama 120 hari kerja PT. Indah Logistik masih tidak menghadiri undangan yang diberikan oleh Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, dengan kata lain mediasi gagal yang dilakukan oleh Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ini.¹⁶

Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia merasa kesulitan untuk menemui manager/kepala cabang dari PT. Indah Logistik tersebut. Setelah itu Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia kembali mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan kerja terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pesangon pekerja dan memulainya dengan melakukan mediasi lagi dalam menyelesaikan kasus ini, tetapi dengan sikap acuh dari perusahaan terhadap Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, maka Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia memberikan surat kepada PT. Indah Logistik sebanyak 2x (dua kali), dan juga respon dari perusahaan masih tidak ada. Selanjutnya Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia membuat surat anjuran kepada Dinas Ketenagakerjaan Transmigrasi dan Kependudukan Pekanbaru yang selanjutnya disebut dengan Disnakertrans Pekanbaru untuk mengadakan upaya mediasi dengan

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Susanto Ketua Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Hari Rabu, tanggal 11 Maret 2015, di kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia

menggunakan pihak ketiga yaitu mediator dari pihak Disnakertrans. Dari upaya mediasi tersebut PT. Indah Logistik masih saja tidak menanggapi upaya mediasi dari pihak Disnakertrans tersebut.

Selanjutnya dengan adanya anjuran dari Disnakertrans, maka upaya yang dilakukan oleh Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia yaitu membuat surat gugatan ke pengadilan agar kasus ini dapat terselesaikan. Namun setelah beberapa bulan kemudian kasus tersebut dicabut oleh pihak PT. Indah Logistik, dan dibuatlah pernyataan perdamaian antara PT. Indah Logistik dengan pekerja/Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

B. Hambatan dari Serikat Buruh dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Kerja Terkait Pesangon Pekerja Pada PT. Indah Logistik.

Faktor penghambat dalam pelaksanaan fungsi serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik sebagai berikut:¹⁷

1. Hambatan Internal

a) Faktor Sumber Daya Manusia

Faktor sumber daya manusia adalah faktor yang berhubungan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. Rendahnya pendidikan dan keterampilan pekerja merupakan faktor penghambat di Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam menciptakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan kerja, Sebagian besar anggota Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia tingkat pendidikannya tidak terlalu

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Susanto Ketua Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Hari Rabu, tanggal 11 Maret 2015, di kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia

tinggi, karena syarat untuk menjadi anggota di organisasi tersebut yaitu salah satunya menjadi pekerja di suatu perusahaan. sehingga kesadaran dalam berorganisasi kurang.

b) Kurangnya Komunikasi

Komunikasi merupakan hal penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka pesan dari komunikator akan sampai ke komunikan dengan baik juga. Akan tetapi terkadang untuk melaksanakan komunikasi tersebut sangat sulit. Boleh dibilang antara pengurus Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dengan anggotanya itu kurang komunikasi, karena dalam mengadakan rapat atau pertemuan mengalami kesulitan dengan masalah waktu. Salah satunya anggota yang berasal dari PT. Indah Logistik yang keberatan juga kalau diadakan rapat sewaktu jam kerja.

c) Minimnya Dana

Adapun perolehan dana tersebut didapatkan dari dana-dana yang tidak mengikat seperti sumbangan ataupun hibah, dan tergantung atas kemauan Disnakertrans dalam memberikan dana, dimana dana tersebut dapat diberikan kepada Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia apabila dana tersebut menguntungkan Disnakertrans. Hambatan internal lainnya dari organisasi adalah masalah tidak bisanya menaikkan harga iuran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa Harga iuran yang dapat dipungut oleh suatu serikat buruh yaitu sebesar 1% (satu persen) dari gaji pekerja, tetapi pada Federasi Serikat Buruh Sejahtera

Indonesia harga iuran tersebut belum memenuhi kebutuhan organisasinya.

2. Hambatan Eksternal

a) Hambatan dari Perusahaan

Pihak kepala cabang di PT. Indah Logistik tidak mempedulikan atau mengindahkan keberadaan adanya serikat buruh, sebab PT. Indah Logistik sudah menyadari bahwa serikat buruh merupakan hambatan di dalam perusahaan dimana PT. Indah Logistik ini merasa serikat buruh menghalang-halangi kinerja dari PT. Indah Logistik tersebut.

Serikat buruh merupakan mitra bagi pekerja untuk menyampaikan informasi dari perusahaan kepada pekerja. Hambatan yang datang dari perusahaan di PT. Indah Logistik adalah adanya pemegang saham dan pimpinan perusahaan yang keberatan kalau pekerja terlalu banyak menuntut hak-haknya. Perbedaan pendapat itu yang kadang menimbulkan konflik. Dengan demikian hambatan dari perusahaan menjadi penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja tidak akan terselesaikan apabila pekerja/serikat pekerja dan pihak perusahaan tidak saling memahami hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dibuktikan dengan tidak diberikannya hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Alasan mengapa pihak kepala cabang PT. Indah Logistik sulit untuk ditemui karena apabila pekerja baik itu pekerja yang tergabung pada Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia banyak menuntut hak-haknya dan oleh karena itu PT. Indah Logistik merasa keberatan dalam memberikan hak tersebut.

C. Upaya Yang Dilakukan Oleh Serikat Buruh Untuk Mengatasi Hambatan dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Kerja Terkait Pesangon Pekerja Pada PT. Indah Logistik.

Dengan adanya hambatan yang muncul, maka serikat buruh berusaha untuk mencari solusi dalam menghadapi hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja di PT. Indah Logistik adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a) Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para anggotanya. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia di tingkat perusahaan adalah dengan mengadakan pembekalan kepada pengurus Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b) Meningkatkan Komunikasi

Untuk mengatasi hambatan kurangnya komunikasi dari pengurus Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dengan para anggotanya, maka Federasi Serikat Buruh Sejahtera

Indonesia melaksanakan komunikasi dengan cara mengadakan rapat rutin pengurus setiap dua bulan sekali. Dalam rapat pengurus tersebut dihadiri oleh anggota dari perwakilan tiap perusahaan. Dengan usaha tersebut diharapkan hasil rapat akan cepat tersebar ke anggota lainnya.

c) Meningkatkan Dana

Usaha Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia untuk mengatasi minimnya dana adalah dengan cara menaikkan harga iuran anggota sesuai dengan anggaran rumah tangga Dewan Pimpinan Daerah yaitu sebesar 2% dari gaji pokok. Selain itu Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia juga mengoptimalkan koperasi sehingga laba yang diperoleh terus meningkat.¹⁸

Dana Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia berasal dari iuran anggota. Dana yang ada selama ini hanya bisa untuk melaksanakan operasional sehari-hari. Oleh karena itu pada kepengurusan tahun 2014 ini harga iuran anggota dinaikkan menjadi 2% dari gaji pokok yang sesuai dengan anggaran dasar rumah tangga Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia di tingkat nasional.¹⁹

2. Pihak Eksternal

a) Upaya yang Dilakukan Oleh Serikat Buruh untuk Dapat Bertemu dengan Perusahaan

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Susanto Ketua Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Hari Rabu, tanggal 11 Maret 2015, di kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Adi Sutomo, Ketua Bagian Hukum dan Hak Asasi Manusia Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Hari Senin, 6 April 2015, Bertempat di Kantor Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

Upaya yang dilakukan oleh Serikat Buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja dari anggota yang diPutus hubungannya, Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia telah melakukan beberapa upaya diantaranya: Serikat buruh menyurati kepala cabang PT. Indah Logistik untuk mengadakan pertemuan dengan kepala cabang PT. Indah Logistik, namun dari pihak Perusahaan PT. Indah Logistik tidak mendapat tanggapan yang baik, kemudian Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia menyurati PT. Indah Logistik untuk yang (2x) kedua kalinya, tetapi tetap tidak ditanggapi oleh PT. Indah Logistik.

Terkait upaya perdamaian yang ditawarkan oleh PT. Indah Logistik kepada Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, maka PT. Indah Logistik mau membayar pesangon pekerja tersebut. Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia membuat surat Perjanjian Bersama agar tidak ada kesalah pahaman antara PT. Indah Logistik dengan Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. Dan sampai sekarang Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia belum menerima uang dari pihak PT. Indah Logistik, apabila dalam 2 (dua) bulan ini pihak PT. Indah Logistik belum membayar uang pesangon tersebut, maka Federasi Serikat Buruh Sejahtera

Indonesia menyurati pihak disnakertrans untuk mengeluarkan surat anjuran agar PT. Indah Logistik membayar uang yang telah dijanjikan tersebut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dan analisis terhadap permasalahan yang diteliti, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai fungsi serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik belum efektif dalam menjalankan fungsi serikat buruh yaitu sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, pada dasarnya keberadaan Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik ini belum efektif sebagai jembatan antara pekerja dengan pengusaha sehingga komunikasi antara PT. Indah Logistik dengan pekerja belum lancar dan belum bisa menyelesaikan perselisihan hubungan kerja diantara kedua belah pihak.
2. Hambatan serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja adalah faktor sumber daya manusia yang dimana rendahnya pendidikan dan keterampilan pekerja, kurang komunikasi antara pengurus dengan anggota, minimnya dana untuk menjalankan

- organisasi, susahnya menemui pimpinan PT. Indah Logistik,
3. Upaya yang dilakukan oleh serikat buruh untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja terkait pesangon pekerja pada PT. Indah Logistik adalah Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para anggotanya, Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia melaksanakan komunikasi dengan cara mengadakan rapat rutin pengurus setiap dua bulan, menaikkan dana iuran perbulannya sesuai dengan anggaran dasar rumah tangga, cara mengkomunikasikan masalah yang ada dan melayangkan surat kepada PT. Indah Logistik untuk meminta penjelasan dari PT. Indah Logistik. Apabila belum selesai Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia akan membawa masalah tersebut ke lembaga yang lebih tinggi lagi.

B. Saran

1. Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam organisasinya. Agar dalam menyelesaikan permasalahan Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia bisa lebih mudah. Pengurus Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia menjaga komunikasi yang baik dengan pekerja. Komunikasi bisa dilakukan secara tidak langsung dengan para anggotanya dengan cara membuat papan pengumuman

- dan kotak saran di tempat-tempat strategis dalam perusahaan supaya hak-hak pekerja tentang jam lembur atau uang pesangon yang sudah di Putus Hubungan Kerjanya bisa diselesaikan dengan baik.
2. Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para anggotanya yang berupa pelatihan seminar-seminar, untuk meningkatkan sumber daya yang memberikan wawasan mengenai bagaimana menjadi serikat pekerja/serikat buruh menjadi kuat, mandiri lagi.
 3. Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dengan PT. Indah Logistik hendaknya mengadakan duduk bersama dalam artian kedua belah pihak mengadakan musyawarah besar untuk menetapkan syarat-syarat kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama, hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak agar hambatan-hambatan yang dihadapi oleh serikat buruh tersebut tidak terjadi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Achmad, 2009, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (judicial Prudence)*, Kencana, Jakarta.
- Djumadi, 2005, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hadikusuma, Hilman, 1995, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, CV. Mandiri Maju, Bandung.
- Hariri, Wawan Muhwan, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pustaka Setia, Bandung.

- Husni, Lalu, 2010, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Suprpto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan statistik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenagaakerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

C. Website

- file:///data/data/com.android.browser/files/serikat-pekerja-mengapa-tidak-semua.html.mht (terakhir di akses senin, 09 Maret 2015, Pukul 08:11WIB)