

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibuat karena sudah tidak sesuai dengan ketentuan sebelumnya dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa depan. Ketentuan yang sebelumnya merupakan produk Belanda yang menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan.<sup>1</sup> Sehingga lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi tiang penegak keadilan dalam sebuah hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan.

Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan juga memuat hak-hak dan kewajiban pekerja, yang artinya hak dan kepentingan dari pekerja telah memiliki jaminan dari segi hukum. Namun, jaminan dari segi hukum bukanlah semata-mata menjadikan pekerja dapat terjamin secara pasti bahwa hak-hak pekerja telah diberikan oleh perusahaan. Dalam hubungan industrial kedudukan pekerja cenderung lemah daripada pengusaha dikarenakan pengusaha ataupun perusahaan memiliki kemampuan finansial dan akses ke penguasa.

Pekerja sejatinya memiliki hak selayaknya warga negara lainnya

---

<sup>1</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yaitu sesuai dengan yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup> Kemudian kembali ditegaskan dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>3</sup>

Kedudukan pekerja yang lemah menjadi aspek utama lahirnya organisasi pekerja untuk memperjuangkan, membela serta menjaga hak dan kepentingan pekerja/buruh juga mengangkat tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>4</sup> Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan diharapkan untuk dapat berperan aktif dalam meyalurkan aspirasi secara demokratis dalam memperjuangkan hak-hak pekerja agar terwujudnya kesejahteraan pekerja.

Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) menjadi salah satu contoh organisasi pekerja yang turut serta memperjuangkan hak pekerja dari aspirasi 150 pasangan suami istri pekerja kereta api yang dimutasikan ke tempat yang berbeda dikarenakan bekerja di wilayah yang sama. Hal tersebut merupakan imbas dari Peraturan Direksi No. PER.U/KH.314/III/1/KS-2018 tentang Peraturan Pernikahan Bagi Pekerja di Lingkungan PT KAI (Persero) yang diterbitkan pada 2 Maret

---

<sup>2</sup> Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>3</sup> Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>4</sup> Suhartoyo, "Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh atau Serikat Pekerja Dalam Konteks Hukum Nasional", *Jurnal FH UNDIP*, Vol. 2, 4(2019), hlm 662-663

2018 lalu. Pihak Serikat Pekerja juga berpendapat bahwa tindakan tersebut merupakan bentuk pelanggaran hak asasi, bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketentuan mengenai hal tersebut telah dicabut oleh Mahkamah Konstitusi undang-undangnya.<sup>5</sup>

SPKA dilaporkan oleh Direksi PT KAI pada 4 November 2019 terkait dugaan pencemaran nama baik dan Undang-undang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE). Pelaporan tersebut dilakukan pada saat SPKA melakukan ekspos media tentang tuntutan direksi untuk meniadakan Peraturan Direksi No. PER.U/KH.314/III/1/KS-2018 tentang Peraturan Pernikahan Bagi Pekerja di Lingkungan PT KAI (Persero).

Pelaporan dari pihak direksi kemudian direspon dengan dilayangkannya somasi oleh pihak SPKA sebanyak dua kali pada 3 dan 19 Februari 2019 namun tidak mendapat tanggapan sama sekali. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya itikad baik dan dugaan perbuatan melanggar hukum yaitu Undang-undang 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.<sup>6</sup> Apabila tuntutan SPKA untuk mencabut laporan polisi di Polda Metro Jaya tidak diindahkan maka anggota pekerja SPKA akan melakukan mogok kerja.<sup>7</sup>

Peristiwa tersebut sebagai contoh nyata pentingnya peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya karena sejatinya

---

<sup>5</sup> Ni Made Mahima Dyashinta, "Pemisahan Unit Kerja Terhadap Pekerja Akibat Terjadinya Perkawinan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *JUMAHA FH UNMAS*, Vol. 1, 1(2021), hlm. 198

<sup>6</sup> Undang-undang 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

<sup>7</sup> Achmad Rifki, 2020, *Pengurus SPKA Dikriminalisasi Pegawai PT KAI Ancam Mogok Kerja*, <https://www.suamerdeka.com/nasional/pr-04126712/pengurus-spka-dikriminalisasi-pegawai-pt-kai-ancam-mogok-kerja>, (Diakses pada hari Rabu tanggal 6 Januari 2022 pada Pukul 21.59)

tanpa serikat pekerja 150 pasangan suami istri tersebut akan sulit memperjuangkan haknya. Maka dari itu peran serta Serikat Pekerja dalam mewadahi aspirasi pekerja untuk kemudian disampaikan sekaligus diperjuangkan di perusahaan adalah sebuah fungsi penting yang harus berjalan dengan baik untuk mewujudkan meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Serikat Pekerja sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya telah termaktub dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.<sup>8</sup> Serikat Pekerja Kereta Api sebagai Serikat Pekerja tertua di Indonesia tentulah dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan lain untuk mengikuti ataupun belajar dari berbagai kebijakan dan kegiatan yang telah terlaksana sejauh ini, khususnya di salah satu daerah operasional dengan wilayah terbesar di Indonesia yaitu Daerah Operasional 6 Yogyakarta, untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pelaksanaan Fungsi SPKA DPD 6 Yogyakarta Sebagai Sarana Penyalur Aspirasi dalam Memperjuangkan Hak dan Kepentingan Anggotanya di PT KAI DAOP 6 Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, makadapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi SPKA DPD 6 Yogyakarta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya di PT KAI (Persero) DAOP 6 Yogyakarta?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat pelaksanaan fungsi SPKA DPD 6 Yogyakarta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya di PT KAI (Persero) DAOP 6 Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan fungsi SPKA DPD 6 Yogyakarta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya di PT KAI (Persero) DAOP 6 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor pelaksanaan fungsi SPKA DPD 6 Yogyakarta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya di PT KAI (Persero) DAOP 6 Yogyakarta?

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengembangan ilmu hukum dan hukum administrasi negara yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi SPKA DPD 6 Yogyakarta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya di PT KAI (Persero) DAOP 6 Yogyakarta.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah informasi bagi masyarakat yang ada kaitannya dengan pelaksanaan fungsi SPKA DPD 6 Yogyakarta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya di PT KAI (Persero) DAOP 6 Yogyakarta.