

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan di Indonesia banyak yang memperjakan ribuan pekerja/buruh.¹ Adapun salah satu aspek yang paling berpengaruh pada bidang perekonomian adalah tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peran dan posisi yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan.² Pekerja/buruh merupakan tumpuan perusahaan, tanpa adanya pekerja tidak mungkin suatu perusahaan bisa berjalan dan berpartisipasi dalam Pembangunan ekonomi. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

Pekerja/buruh merupakan salah satu bagian dari warga negara yang berhak untuk melanjutkan kehidupannya dengan mencari serta melakukan pekerjaan. Jika dibandingkan dengan pengusaha, pekerja/buruh yang bekerja untuk sebuah perusahaan memiliki status yang lebih lemah. Pengusaha yang menjadi atasan dari pekerja/buruh yang terkadang bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruhnya tanpa mempertimbangkan apa yang dialami pekerja/buruh. Perilaku pengusaha yang sewenang-wenang ini membuat pekerja/buruh merasa dirugikan dan hak-hak mereka menjadi tidak terpenuhi.

¹ Arief Nurrahman Sejati, Mahendra Wijaya, “Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile”, *Jurnal Sosiologi Dilema*, Vol. 30, No. 1, (2015), hlm. 17–26.

² Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Tanti Kirana Utami, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, Vol. 3, No. 2 (2016), hlm. 407–427.

³ Kemenperin, “Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003,” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003). hlm. 2.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan hak dasar yang telah merikat dan dilindungi oleh Konstitusi negara sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa ”Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Untuk mewujudkan dan menjaga kesejahteraan pekerja dan keluarganya, perlindungan dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan memastikan bahwa setiap pekerja/buruh menerima perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak untuk berserikat diberikan kepada pekerja atau buruh dalam upaya untuk melindungi hak-haknya. Pasal 28E Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyebutkan kebebasan untuk berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, dan sebagainya ditetapkan oleh undang-undang. Memiliki hak untuk berserikat dan memberikan ketenangan dan perlindungan yang cukup karena memiliki kekuatan yang besar untuk menyalurkan aspirasi dan pendapat jika terjadi pelanggaran atau ketidaksesuaian antara kenyataan dan harapan karyawan.

Pengusaha mengalami kekhawatiran tentang adanya organisasi serikat pekerja/buruh yang terkadang merugikan pihak perusahaan. Adapun salah satu kegiatan yang kerap terjadi dilakukan oleh serikat pekerja/buruh adalah aksi mogok kerja. Aksi mogok kerja dilakukan oleh pekerja/buruh untuk mengutarakan aspirasinya, dengan syarat terlebih dahulu melakukan negosiasi terhadap perusahaan dengan perwakilan masing-masing pihak sehingga dapat

mengambil jalan tengah melalui musyawarah. Jika negosiasi dan musyawarah telah dilakukan namun tidak mencapai mufakat, barulah serikat pekerja/buruh melakukan aksi mogok kerja. Serikat pekerja/buruh kerap melakukan aksi mogok kerja tidak dilakukan hanya sebatas aksi mogok kerja saja, ada alasan dilakukan aksi mogok kerja tersebut. Aksi mogok kerja dilakukan dikarenakan pekerja/buruh merasa adanya ketidakadilan terhadap pekerja/buruh. Dalam permasalahan tersebut pekerja/buruh kerap sekali melakukan unjuk rasa berupa pemogokan kerja terhadap perusahaan dan pemerintah dikarenakan mereka meminta keadilan yang setara untuk pekerja dengan perusahaan. Sehingga tidak ada lagi kesenjangan terhadap pekerja/buruh dengan perusahaan. Tidak ada yang dapat menghentikan pekerja, buruh, atau pengurus serikat pekerja atau serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang sah, tertib, dan damai. Selain itu, tidak ada undang-undang yang melarang penangkapan atau penahanan pekerja, buruh, atau pengurus serikat pekerja atau serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai.⁴ Dalam aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh tidak ada undang-undang yang melarang, yang berarti undang-undang memperbolehkan.⁵

Keberadaan serikat pekerja/buruh secara hukum adalah hal yang legal bagi setiap pekerja/buruh, namun pada faktanya keberadaan serikat pekerja/buruh di lingkup perusahaan kurang mendapatkan respon yang baik

⁴ Bagus Sarnawa, Beni Hidayat, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 123-124

⁵ M. Nurdin Singadimedja, M. Holyone N. Singadimedja, "Kepastian Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja Dari Tindakan Union Busting", *Jurnal Hukum Positum*, Vol. 3, No. 1, (2018), hlm. 104.

dari perusahaan disebabkan dari pihak perusahaan tidak ingin ada pihak lain yang memaksa kehendak sehingga tidak sesuai dengan keputusan dari kebijakan perusahaan.⁶ Dengan adanya kebebasan dalam berserikat bagi pekerja/buruh menjadi salah satu bentuk ancaman dan kekhawatiran tersendiri bagi para pengusaha karena dianggap pengganggu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu, banyak pengusaha akan mengancam kembali pekerja/buruh dengan mengurangi upah mereka, kekurangan perlindungan keselamatan kerja, dan pemutusan kerja secara sepihak. Dengan adanya keberadaan serikat pekerja merupakan wadah bagi pekerja/buruh untuk memperjuangkan aspirasi pekerja/buruh dan juga salah bentuk alat untuk memberikan perlindungan dan memberikan jaminan bagi pekerja/buruh yang apabila mendapatkan suatu tindakan diskriminasi kepada pekerja/buruh atau ketidakadilan atau tindakan kesewenang-wenangan dari pihak perusahaan.

Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh dibentuk dengan tujuan memberikan perlindungan, pembelaan, dan hak dan kepentingan bagi pekerja dan keluarga mereka. Undang-undang juga menetapkan tujuan untuk mensejahterakan setiap pekerja atau buruh, termasuk kesejahteraan mereka sendiri.⁷

⁶ Suhartoyo, "Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja Dalam Konteks Hukum Nasional", *Administrative Law and Governance Journal*, Vol. 2, No. 4, (2019), hlm. 661–671.

⁷ Putri Ekaresty Haes, Putu Irma Yunita, "Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia Pada Organisasi Pariwisata Di Kabupaten Badung Dalam Perspektif Konflik", *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol. 3, No. 1, (2019), hlm. 114.

Tujuan dibentuknya serikat pekerja secara umum yaitu melindungi hak dan kepentingan pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya maka dalam pelaksanaannya perlu adanya pemberitahuan dan pencatatan organisasi serikat pekerja.⁸ Hal ini sesuai pada Pasal 104 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 5 Ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menegaskan setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh yang dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. Jika telah terpenuhi tahapan-tahapan pembentukan serikat pekerja/buruh maka tahap selanjutnya adalah harus memberitahukan secara tertulis kepada dinas tenaga kerja dan pemerintah kabupaten atau kota sesuai dengan domisili suatu perusahaan tersebut untuk dilakukan pencatatan dengan tujuan dapat dibuktikan jika telah membentuk atau telah bergabung dengan suatu organisasi serikat pekerja/buruh yang bersifat sah secara hukum. Hal ini diatur dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Sebagaimana diatur dalam konstitusi Pasal 28 yakni setiap warga negara memiliki hak kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pendapat dengan lisan maupun dan sebagainya ditetapkan oleh undang-undang serta sejalan dengan hal tersebut untuk melaksanakan amanat dari konstitusi yang telah membentuk Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 serikat pekerja adalah organisasi yang

⁸ Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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/buruh yang maraknya muncul secara nasional yang berbeda nama, berbeda federasi dan berbeda konfederasi, maka faktanya menimbulkan pergesekan antar serikat pekerja/buruh. Dengan banyaknya muncul serikat pekerja/buruh, masing-masing dari serikat pekerja membutuhkan anggota, membutuhkan pengaruh, membutuhkan power dalam rangka memperebutkan anggota, pengaruh dan juga power.

Perselisihan dalam dunia hubungan industrial antar serikat pekerja pada satu perusahaan merupakan fenomena yang tidak jarang terjadi. Perusahaan-perusahaan seringkali dihadapkan pada tantangan yang muncul ketika serikat pekerja yang berbeda dengan tujuan dan kepentingan yang beragam bersaing untuk memenuhi aspirasi anggotanya.

Perselisihan antar serikat pekerja dapat terjadi akibat saling memperebutkan anggota guna memperbesar suatu serikat pekerja/buruh oleh karena itu antar serikat pekerja/buruh berlomba-lomba untuk menarik pekerja menjadi anggota dari suatu serikat pekerja/buruh. Antar serikat pekerja/buruh juga sering kali memperebutkan menjadi perwakilan suatu perundingan. Serikat pekerja adalah salah satu elemen penting dalam dinamika hubungan industrial, berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja, memperjuangkan kondisi kerja yang adil, dan menyuarakan kepentingan anggotanya. Namun,

konflik antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dapat berpotensi mengganggu stabilitas organisasi, mempengaruhi produktivitas, serta menciptakan ketidakpastian di antara pekerja dan manajemen.

Negara Kesatuan Republik Indonesia sendiri mengakui dan melindungi prinsip-prinsip kebebasan berserikat dan hak berorganisasi dalam konstitusi nasional. Hal ini terdapat pada Pasal 28E Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan berbicara". Rumusan dari pasal tersebut yang merupakan dasar bagi pekerja/buruh untuk pengakuan dan perlindungan konstitusional terhadap hak-hak pekerja/buruh untuk bisa bebas berserikat dan bekerja di Indonesia.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa:

"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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan."⁹

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi landasan hukum yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Namun, masih terdapat tantangan dalam implementasi undang-undang tersebut, terutama terkait dengan pemahaman dan pelaksanaan mekanisme penyelesaian perselisihan yang ada.

Penting untuk dilakukan adanya penelitian yang mendalam mengenai penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif dalam menangani perselisihan tersebut, sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta kelangsungan operasional perusahaan.

Penjelasan konteks diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”KAJIAN ATAS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI GRESIK NOMOR: 09/G/2013/PHI.GS TENTANG PERSELISIHAN ANTAR SERIKAT PEKERJA GB-LP MMRT SARBUMUSI PT. MIWON INDONESIA MELAWAN PUK SP RTMM – SPSI PT. MIWON INDONESIA”**.

B. Perumusan Masalah

Bagaimana Pendapat Hukum Majelis Hakim dalam memutus Perkara Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh Dalam Perkara Nomor: 09/G/2013/PHI.GS di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gresik.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pendapat hukum dari majelis hakim Majelis Hakim dalam memutus perkara perselisihan antar

serikat pekerja/buruh dalam perkara Nomor: 09/G/2013/PHI.GS di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam hal:

1. Manfaat Teoritis atau Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang hukum khususnya Hukum Ketenakerjaan tentang penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Tenaga Kerja

Bagi tenaga kerja, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai perlindungan hak-hak pekerja Penelitian ini dapat membantu memastikan bahwa hak-hak pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh dihormati dan dilindungi.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada para pembaca dan pihak yang ada dalam perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan sehingga pihak-pihak mengetahui pentingnya peran serikat pekerja. Penelitian ini dapat membantu masyarakat agar lebih memahami hak dan kewajibanya di dalam lingkungan kerja.

Mereka dapat memahami bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja dalam menyelesaikan perselisihan di dalam suatu perusahaan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk membantu dalam menyelesaikan konflik antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004, dengan ini perusahaan dapat mengambil langkah yang lebih tepat dalam menyelesaikan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Hal ini membantu perusahaan menjaga stabilitas dan produktivitas lingkungan kerja.