

---

# PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

**Tanti Kirana Utami**

**Dosen Fakultas Hukum Universitas Suryakencana**

**Email :amalia.amalia84@gmail.com**

---

## ABSTRAK

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Peran serikat Pekerja sangat penting sekali dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Serikat pekerja, /serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

***Kata Kunci : Hubungan industrial, serikat pekerja, pemutusan hubungan kerja.***

## ABSTRACT

*Building and maintaining industrial relationship as a part of man power development should be guided and pointed to create a just, dynamical, and harmonious industrial relationship. The Labor Union plays an important role in endeavoring to settle a dispute pertaining to industrial relationship, especially a dispute settlement of PHK. Labor Union functions as a facility or a means of struggling, protecting, and defending the labors, and increasing the welfare of the labors and their families.*

***Keyword: industrial relationship; labor union; PHK***

---

### A. Pendahuluan

Negara Republik Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang memiliki tujuan mewujudkan tata kehidupan negara dan bangsa yang adil dan sejahtera, aman, tentram, dan tertib, serta menjamin kedudukan hukum yang sama bagi warga masyarakat. Negara hukum yang dianut di Indonesia adalah negara hukum yang demokratis yang tercermin dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan bahwa : “Negara Indonesia adalah Negara

Kesatuan yang berbentuk Republik”, ayat (2) menyebutkan : “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar, dan ayat (3)nya menyebutkan bahwa: “Negara Indonesia adalah negara hukum”.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang

---

menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Oleh karena itu, pada perkembangannya kaidah hukum ketenagakerjaan tersebut telah bergeser dari kaidah hukum privat menjadi kaidah hukum publik, karena negara aktif mengatur pergaulan hidup masyarakat, termasuk dalam bidang lapangan ketenagakerjaan tersebut. Perwujudan pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah dibentuknya Hukum Ketenagakerjaan. Batasan/pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut **Imam Soepomo** yang dikutip oleh **Sendjun Manullang** ialah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>1</sup>

Dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah **tenaga kerja** mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut belum jelas menunjukkan status hubungan kerjanya.

Secara khusus **Ridwan Halim** memberikan pengertian **buruh/pegawai** adalah:

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan.

2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan.
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.<sup>2</sup>

Pasal 1 angka 6 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat (6)). Di sini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian Pengusaha dijabarkan:

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

**Rachmat** berpendapat bahwa: "Pengusaha adalah seorang atau

---

<sup>1</sup> Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet II, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, Hlm 2

<sup>2</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm 11.

---

kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai”.<sup>3</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya/putusnya hubungan kerja, yaitu :

1. Putus demi hukum.
2. Diputuskan oleh pengusaha.
3. Diputuskan oleh pihak tenaga kerja,
4. Karena putusan pengadilan.

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, dan sebagai anggota masyarakat b a n g s a - b a n g s a , m a s y a r a k a t pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Oleh

karena itu, hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi *International Labour Organization (ILO)* Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Salah satu wujud konsekuensi yuridis keanggotaan Indonesia terhadap ILO, maka diundangkanlah Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, yang di dalamnya terdiri dari 15 (lima belas) Bab dan 46 (empat puluh enam) pasal.

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa hal yang perlu dikaji mengenai tinjauan umum tentang serikat pekerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bagaimana peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

## **B. Pembahasan Masalah**

### **1. Serikat Pekerja**

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 21 Tahun 2000, disebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah :

“Organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat

---

<sup>3</sup> Martoyo Rachmat, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, Cet II, Penerbit Fikahati Aneska, Jakarta, 1991, hlm 51.

---

dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Istilah pekerja/buruh, mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain”.

Kebebasan berserikat tersebut merupakan hak pekerja/buruh yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, namun demikian, secara prinsip hak berserikat juga mengandung pengertian hak untuk tidak berserikat, sehingga pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk berserikat atau menjadi anggota organisasi pekerja/buruh.<sup>4</sup>

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pancasila sebagai dasar negara dan UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan RI.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Bebas, yaitu bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh dan tekanan lain.
- b. Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam

menerima anggota dan/ atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin;

- c. Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
- d. Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajibannya organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;
- e. Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi kaum pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh membatasi dirinya hanya untuk kelompok-kelompok

---

<sup>4</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hlm. 126.

---

pekerja/buruh tertentu saja.

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu sarana hubungan industrial, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang memiliki tujuan selain mensejahterakan anggotanya, juga bertujuan mengatur suatu pergaulan hubungan industrial sehingga tercipta ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace*, yaitu suatu kondisi dinamis di dalam hubungan kerja di perusahaan dimana di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur penting:

- a. Hak dan kewajiban terjamin dan dilaksanakan;
- b. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal;
- c. Mogok dan penutupan perusahaan (*lock out*) tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak, karena perselisihan yang terjadi telah dapat diselesaikan secara baik.

Tujuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sebagaimana disebutkan di atas akan sulit dicapai bila belum ada kepastian hukum tentang status hukum serikat pekerja/serikat buruh. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat aturan mengenai serikat pekerja, tetapi tidak ada satu ketentuan hukumpun yang mengatur mengenai status hukum serikat pekerja/serikat buruh.

Keterlibatan Serikat pekerja/serikat buruh dalam pergaulan hukum terutama berkaitan dengan hubungan industrial, yaitu:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh memiliki hak menggugat/digugat terutama di muka pengadilan hubungan industrial baik dalam perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
- b. Serikat pekerja/serikat buruh memiliki nama dan identitas, sehingga dengan nama dan identitas tersebut serikat pekerja/serikat buruh dapat dituntut di muka pengadilan umum, terutama dalam kaitan dengan perkara perdata;
- c. Menurut Pasal 21 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, serikat pekerja/serikat buruh dapat mengadakan persetujuan atau melakukan perbuatan hukum seperti membuat perjanjian kerja bersama, menjalankan suatu aktivitas perburuhan yang sah menurut hukum.

## **2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.**

Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, bahwa hubungan industrial ialah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Landasan Hubungan Industrial terdiri atas:

- a. Landasan idiil ialah Pancasila.

- 
- b. Landasan konstitusional ialah UUD 1945.
  - c. Landasan operasional ialah GBHN dan kebijakan-kebijakan Pemerintah.

Tujuan hubungan industrial ialah mengemban cita-cita Proklamasi di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social melalui ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketengan usaha dalam meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan hubungan industrial di Negara lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari ciri-cirinya.

Ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia, ialah:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.
- b. menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Sarana pendukung hubungan industrial adalah sebagai berikut:

- a. LKS Bipartit, ialah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja.
- b. LKS Tripartit, ialah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah.
- c. Perjanjian Kerja Bersama.
- d. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e. Pendidikan hubungan industrial, sebagai upaya penyebarluasan pedoman hubungan industrial agar dapat dipahami serta dilaksanakan oleh semua pihak.
- f. Penyempurnaan ketentuan ketenagakerjaan.

Perselisihan hubungan industrial ialah 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 antara serikat pekerja /serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.(Pasal 1 angka 1 UU NO.2 tahun 2004 tentang PPHI).

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial dibagi 4, yaitu ;

- a. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, ialah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syaat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Secara teoritis ada 3 kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu :

- a. melalui perundingan.
- b. menyerahkan kepada juru/dewan pemisah.
- c. menyerahkan kepada pegawai ketenagakerjaan untuk diperantarai.

Di dalam UU NO. 2 Tahun 2004, tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

- a. Penyelesaian melalui Bipartit.
- b. Penyelesaian melalui mediasi.
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi.
- d. Penyelesaian melalui arbitrase.
- e. Pengadilan hubungan industrial.

Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>5</sup>

PHK demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh :

- a. berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam PP atau PKB.

---

<sup>5</sup> Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 108.

---

c. Pekerja meninggal dunia.  
Adapun prosedur PHK menurut UU No. 13 Tahun 2003 ialah :

- a. sebelumnya semua pihak harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK.
- b. bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja mengadakan perundingan.
- c. jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e. s e l a m a b e l u m a d a penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing.

Khusus mengenai penanganan PHK yang disebabkan keadaan perusahaan, seperti resesi ekonomi, rasionalisasi, sebelumnya melakukan upaya :

- a. bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain :
  - 1) mengurangi shift, apabila perusahaan menggunakan kerja system shift.
  - 2) M e m b a t a s i a t a u menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
- b. Bila upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- c. Meningkatkan usaha-usaha

efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja yang kurang produktif.

- d. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergiliran untuk sementara waktu.

Di dalam PHK ada beberapa hak yang diterima oleh pekerja diantaranya:

- a. Uang pesangon ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
- b. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan masa kerja.
- c. Ganti kerugian ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dll.

Apabila hak-hak tersebut di atas tidak diberikan oleh pengusaha atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka akan terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. hal ini karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan member pengaruh psikologis, ekonomis, financial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus mengeluarkan biaya.

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengantinya.<sup>6</sup>

Selanjutnya **Imam Soepomo** mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya, keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.<sup>7</sup>

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam 4 macam, yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
- b. Pemutusan hubungan kerja pengadilan.
- c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.

### **3. Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.**

Penjelasan Umum UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menjelaskan bahwa Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi

anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tsb, kepada setiap pekerja buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tsb, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tsb dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Selanjutnya dalam Pasal 25 dijelaskan bahwa Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti, yaitu:

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh, seperti mendirikan koperasi, yayasan

<sup>6</sup> Zaeny Asyhadie, Pemutusan Hubungan Kerja dalam buku Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 174

<sup>7</sup> Imam Soepomo, Hukum perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Djambatan, 1983, hlm 115-116.<sup>m</sup>

- 
- atau bentuk usaha lain;
- e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerja sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 26). Selanjutnya dalam Pasal 27 menjelaskan bahwa Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti, yaitu:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan **m e m p e r j u a n g k a n** kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- d. Membayar iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau dalam anggaran rumah tangga.

Adanya perselisihan baik perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan dapat menyebabkan terganggunya hubungan industrial yang aman dan

dinamis, yang pada gilirannya akan melemahkan produktivitas kerja. Dari berbagai perselisihan di atas, bagaimanakah tanggung jawab dan peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil tenaga kerja/buruh di suatu perusahaan.

Untuk memahami bagaimana tanggung jawab serikat pekerja/serikat buruh terhadap pelanggaran perjanjian kerja bersama baik yang dilakukan pengusaha maupun tenaga kerja/buruh, di bawah ini akan diuraikan teori berkaitan dengan tanggung jawab.

**W.J.S. Poerwadarminta**, mengartikan kata tanggung jawab sebagai:

“Keadaan menanggung segala sesuatu (kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya). Lebih lanjut kata tanggung jawab ini dikaitkan dengan sesuatu keharusan yang diikuti dengan sanksi, bila terdapat sesuatu yang tidak beres dalam keadaan wajib menanggung segala sesuatu tersebut”<sup>8</sup>

Apabila teori di atas diterapkan terhadap para pihak (pekerja/buruh, pengusaha) yang melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB), maka merujuk pada Undang-undang yang mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan teori yang relevan dipakai adalah prinsip tanggung jawab berdasarkan atas adanya kesalahan (*Liability Based on Fault Principle*). Berdasarkan teori tersebut, pengusaha yang melalaikan kewajibannya, dan telah dibuktikan menyebabkan tidak diterimanya hak-hak daripada tenaga

---

<sup>8</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1976, hlm. 1014.

---

kerja/buruh, dapat meminta pertanggungjawaban terhadap pengusaha tersebut untuk melaksanakan perjanjian kerja bersama yang telah disepakatinya dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Bahkan sesuai dengan Pasal 25 Undang-undang No. 21 Tahun 2004, Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil tenaga kerja di perusahaan tersebut dituntut peran aktifnya untuk memperjuangkan serta mewakili tenaga kerja/buruh dalam mendapatkan hak-haknya.

Namun demikian, apabila tenaga kerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat memberikan sanksi kepada tenaga kerja/buruh, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha dapat membuktikan bahwa tenaga kerja/buruh melakukan pelanggaran/kesalahan berat. Berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja/buruh tersebut, maka meskipun Serikat Pekerja/Serikat Buruh diberikan kekuasaan untuk dan atas nama tenaga kerja/buruh mewakili kepentingannya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak dapat dimintai pertanggungjawaban atas kesalahan tenaga kerja/buruh.

Namun demikian, terlepas apakah tenaga kerja tersebut benar-benar telah melakukan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja bersama, yang kemudian mengakibatkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja, maka peran Serikat Pekerja/Serikat Buruhpun sangat diperlukan dalam mengawal proses

penyelesaian sengketanya sesuai aturan yang berlaku. Bahkan apabila menurut pandangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tersebut tidak memiliki dasar-dasar yang dibenarkan menurut hukum dapat meminta dibatalkannya PHK tersebut dan mewajibkan pengusaha mempekerjakan kembali tenaga kerja/buruh tersebut. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan pembelaanpun harus dapat bersikap dan melihat persoalannya secara jernih sehingga betul-betul memahami persoalan yang dihadapi para pihak dengan baik.

Berdasarkan hak dan kewajiban dari Serikat Pekerja, maka peran Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sangat penting karena harus melindungi dan membela anggotanya dari pelanggaran hak-haknya dan memperjuangkan kepentingannya. Selain itu, Serikat Pekerja mewakili pekerja yang dikenakan PHK atas ketidaksesuaian kompensasi PHK yang diterimanya pada saat dilakukannya upaya penyelesaian secara bipartit.

### **C. Penutup**

Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai tujuan tertentu, yaitu mewujudkan kesejahteraan semua pihak,<sup>9</sup> mewujudkan produktivitas perusahaan yang berkorelasi dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Menurut Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tujuan serikat pekerja/serikat buruh,

---

<sup>9</sup> Suwanto, *Hubungan...., Op Cit*, hlm.14.

---

adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini dilakukan misalnya pada saat terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### A. Buku

Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Imam Soepomo, *Hukum perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Djambatan, 1983.

Martoyo Rachmat, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, Cet II, Penerbit Fikahati Aneska, Jakarta, 1991.

Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.

Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet II, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, AHII, Jakarta, Tahun 2003.

W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1976.

Zaeny Asyhadie, *Pemutusan Hubungan Kerja dalam buku Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

##### B. Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.