


SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA



LTC DPP (K)SBSI

21 – 22 November 2020

**HECHRIN PURBA
2020**



Hukum Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja dan PPHI

Serikat Pekerja

- Yang dimaksud serikat pekerja/serikat buruh menurut **Pasal 1 angka 1 UU 21/2000** 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.

Adapun bentuk serikat buruh ialah:

- Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.

- Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.
- Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.
- Pada dasarnya setiap perkerja berhak untuk membentuk serikat pekerja sebagaimana termaktub pada **Pasal 104 ayat (1) [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#)** (“UU Ketenagakerjaan”) yaitu:
Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

HAK DAN KEWAJIBAN

Hak dan Kewajiban di atur dalam Pasal 25(1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

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

(2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Pasal 27 Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Hak Serikat Buruh

Pada dasarnya setiap perkerja berhak untuk membentuk **serikat** pekerja sebagaimana termaktub pada **Pasal 104** ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 **tentang** Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yaitu: Setiap pekerja/**buruh** berhak membentuk dan menjadi anggota **serikat** pekerja/**serikat buruh**.

- membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- mewakili pekerja/**buruh** dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- mewakili pekerja/**buruh** dalam lembaga ketenagakerjaan;
- membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/**buruh**

An illustration of two men in suits pulling on a rope, symbolizing conflict or negotiation. The man on the left has blonde hair and is leaning forward, while the man on the right has brown hair and is leaning back. They are both wearing dark suits and ties. The background is a plain, light color.

Jenis Perselisihan dalam PHI

Perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU **PPHI**) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

- Perselisihan Hak

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

- Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

- Perselisihan antar serikat / buruh

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

- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Contohnya; ketidaksepakatan alasan PHK dan perbedaan hitungan pesangon.



Jenjang Penyelesaian PHI

A. Negoisasi (Bipartit)

Definisi perundingan **bipartit** dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (“UU PHI”) adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”*

B. Mediasi (Tripartit)

Mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Demikian yang disebut dalam **Pasal 1 angka 11 [Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial](#)** (“UU PPHI”)

Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya.

C. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Tugas pokok PHI adalah mengeluarkan putusan atas perselisihan hubungan industrial. Gugatan bisa diteruskan ke PHI jika menggunakan metode mediasi dan konsiliasi. Khusus untuk kasus PHK, PHI harus menentukan jenisnya; perselisihan hak atau kepentingan berdasarkan **Pasal 1** angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan

Pasal 110 UU PPHI “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja “

D. Kasasi

Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”), mengatur sebagai berikut:

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

Berdasarkan Pasal 111 UU PPHI *“Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.*

Pasal 112 UU PPHI Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.



Hukum Perburuhan dalam System Hukum Indonesia

Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945

Dalam pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengertian istilah hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para perilaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Landasan hubungan industrial terdiri atas :

- A. Landasan idil ialah pancasila
- B. Landasan konsitusional ialah undang-undang dasar 1945
- C. Landasan operasional GBHN yang ditetapkan oleh MPR serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerintah

Ciri-ciri Hubungan Industrial Pancasila yaitu :

- A. Mengakui dan menyakini bahwa bekerja 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 mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- D. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus disesuaikan 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.

Adapun sarana Hubungan Industrial Pancasila yaitu : Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga kerja sama Bipartit, Lembaga kerja sama Tripartit dilakukan, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

- UU No.13/2003

UU No .13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

UNION BUSTING

- Suatu praktek yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha yang berupaya untuk menghentikan aktivitas serikat pekerja/serikat buruh di perusahaannya. Upaya yang dilakukan memiliki bentuk yang bervariasi dengan menggunakan berbagai cara dan alasan. Praktik ini dianggap buruk dan merupakan praktik perburuhan yang tidak sehat atau *unfair labor practice*
- Perlindungan terhadap tindakan *union busting* diatur dalam [Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh](#) (“UU 21/2000”) khususnya pada **Pasal 28** dan **Pasal 43 ayat (1) UU 21/2000**. Ketentuan pasal tersebut secara luas dipahami sebagai hukum mengenai *union busting*. Namun sesungguhnya hukum tidak hanya sebatas mengenai apa yang tertulis dalam undang-undang saja. Hukum tidak hanya berhenti dan selesai dalam rumusan kata-kata di undang-undang, namun juga perlu dijalankan.

Perlindungan Serikat Pekerja dari *Union Busting*

Perlindungan hukum terhadap praktik *union busting* diatur dalam **Pasal 28 UU 21/2000** yang bunyinya:

- *Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:*
- *melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;*
- *tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;*
- *melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;*
- *melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.*

Terhadap pihak yang melakukan hal yang dilarang atau memaksa seperti disebutkan Pasal 28 UU 21/2000 dapat dikatakan telah melakukan tindak pidana kejahatan, maka terhadap hal tersebut akan dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam **Pasal 43 ayat (1) UU 21/2000**, yaitu:

Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 500 juta

bahwa ketentuan mengenai *union busting* memang diciptakan untuk melindungi keberadaan serikat pekerja. Oleh karena itu bisa dimengerti jika pekerja, khususnya pengurus serikat pekerja, yang mendapatkan tindakan disiplin kemudian menggunakan hal ini sebagai pembelaannya. Jika dilihat dari sejarahnya ketentuan mengenai *union busting* ini memang muncul sebagai reaksi atas tindakan represif pengusaha dalam memberangus keberadaan serikat pekerja.

- tindakan represif ini diwujudkan dalam bentuk pemberian tindakan disiplin. Meskipun saat ini ketentuan mengenai *union busting* sudah mapan (*well established*), namun tidak serta merta tindakan represif pengusaha terhadap serikat pekerja menjadi hilang. Bisa saja terjadi bahwa tindakan disiplin diberikan memang sebagai tekanan atau upaya pemberangusan serikat pekerja. Dalam hal ini maka pembelaan dengan menggunakan konsep *union busting* relevan untuk diajukan. Namun sebaliknya ada juga pengurus serikat pekerja yang kebetulan memang melakukan pelanggaran, kemudian saat diberikan tindakan disiplin ia menggunakan apapun upaya pembelaan yang ada, termasuk dengan dalih *union busting*.
- Di sisi pengusaha, kedudukan seorang pekerja sebagai anggota ataupun pengurus serikat pekerja tidak bisa menjadi alasan pemaaf jika yang bersangkutan memang melakukan pelanggaran. Jika yang bersangkutan melakukan pelanggaran, maka tindakan disiplin harus diberikan, terlepas dari kedudukannya sebagai anggota ataupun pengurus serikat pekerja. Namun pengusaha memang harus berhati-hati pada saat memberikan tindakan disiplin kepada pengurus serikat pekerja, jika syarat-syarat formil dan materiil untuk pemberian tindakan disiplin tidak dipenuhi, pengusaha dapat dituduh telah melakukan praktik *union busting*.

A background image featuring a pair of golden scales of justice and a wooden gavel. The scales are positioned in the upper half, and the gavel is in the lower half. The text is overlaid in the center.

SEKIAN & TERIMA KASIH