

**PERANAN SERIKAT PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI KASUS PEMBELAAN HAK-HAK BURUH OLEH KSPSI DI KABUPATEN
TANGERANG)**

AH SANWANI¹⁾

¹⁾ Dosen STISIP Yuppentek
E-mail: acan1969@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the fulfillment of labor rights under Law No. 13 of 2003 on employment, enforcement of employment law against employers / employers not fulfilling the protection of workers' rights, the effectiveness of the role of trade unions in the framework of fighting for the fulfillment of labor rights in the Regency Tangerang and the factors hindering the effectiveness of the role of trade unions in the framework of fighting for the fulfillment of labor rights in the Tangerang Regency region and the efforts made in overcoming these obstacles. The research method used is qualitative method. Used to answer the formulation of the proposed problem and the purpose of the research. Key informants used are from representatives of trade unions in Tangerang District and review documents from various government agency reports. The result of the research explains that the role of All-Indonesia Workers Union (SPSI) of Tangerang Regency in making and implementing Collective Work Agreement has been effective.

Keywords: Employers, labor rights, Tangerang.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pemenuhan hak buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penegakkan hukum ketenagakerjaan terhadap pengusaha/pemberi kerja tidak memenuhi perlindungan hak pekerja, efektivitas peranan serikat buruh dalam rangka memperjuangkan pemenuhan hak-hak buruh di wilayah Kabupaten Tangerang dan faktor-faktor penghambat efektivitas peranan serikat buruh dalam rangka memperjuangkan pemenuhan hak-hak buruh di wilayah Kabupaten Tangerang dan upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dan tujuan dari penelitian. Key informan yang digunakan adalah dari perwakilan serikat buruh di Kabupaten Tangerang dan telaah dokumen dari berbagai hasil laporan instansi pemerintah. Hasil penelitian menjelaskan bahwa peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Tangerang dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama telah efektif.

Kata kunci: Hak pekerja, pekerja, Tangerang.

PENDAHULUAN

Lapangan pekerjaan utama masyarakat Indonesia salah satunya ialah pada sektor industri. Per Agustus 2017, tercatat sebanyak 15.225.099 tenaga kerja Indonesia bekerja pada sektor industri. Sektor Industri menduduki peringkat ketiga sebelum di awali sektor pertanian perkebunan, kehutanan, perikanan

dan sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

Dengan banyaknya jumlah tenaga kerja pada sektor ini berkontribusi pada permasalahan mengenai buruh, khususnya di Indonesia sampai saat ini masih menjadi persoalan yang belum bisa ditemukan ujung pangkalnya, di mana antara buruh dan pengusaha dikendalikan oleh kepentingan yang saling bertentangan. Peristiwa perburuhan

merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan buruh yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya cukup banyak dan sangat rumit.

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh buruh adalah dengan mengadakan perjanjian kerja bersama agar buruh dapat berperan dalam menentukan syarat-syarat kerja yang akan dilakukan, dengan demikian pengusaha dan buruh berada dalam posisi yang seimbang untuk membuat kesepakatan mengenai syarat kerja. Dimana untuk buruh menjadi suatu hak yang semestinya dapat mereka terima dari pengusaha.

Perjanjian kerja bersama sampai saat ini masih sedikit dibuat di wilayah Kabupaten Tangerang, belum dapat dipenuhi oleh sebagian perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Tangerang. Hal ini mencerminkan buruknya kondisi yang di alami kaum buruh di wilayah Kabupaten Tangerang dalam rangka pemenuhan hak yang harus mereka terima. Khususnya bagi serikat pekerja yang ada di Kabupaten Tangerang, karena masih banyak pengusaha yang memonopoli syarat-syarat kerja tanpa memperhatikan aspirasi dari kaum buruh.

Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang di buat oleh pengusaha dan serikat pekerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (17) yang dimaksud dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang di bentuk oleh, dari, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Sedangkan menurut Undang-Undang yang lain yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa kedua Undang-Undang ini memiliki pemahaman yang sama tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Untuk definisi dari para ahli tidak banyak ditemukan definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Salah satunya yaitu Pendapat Semaoen dimana Serikat Pekerja/Serikat Buruh berasal dari kata

Vakbond atau Vak Vereeniging yaitu suatu perkumpulan dalam bidang pekerjaan yang disebabkan karena kesamaan pekerjaan.

Khusus mengenai pelaksanaan hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000).

Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overeenkomst (CAO)*, perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta.

Terbukanya ruang demokrasi dalam dunia perburuhan ditandai dengan diundangkannya Undang-undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi Penguatan pengawasan serta peran aktif pemerintah merupakan keharusan untuk melindungi hak-hak buruh karena timpangnya posisi buruh dan pengusaha.

Dengan adanya lebih dari satu serikat buruh, dapat muncul konflik antar SB. Tidak saja antara SB yang baru dengan SB yang lama akan tetapi juga antar SB yang lahir pada masa sesudah orde baru runtuh. Perbedaan-perbedaan dalam berbagai bidang misalnya strategi perjuangan, rekrutmen anggota, pola kepemimpinan dan idologl, ditambah dengan kemungkinan adanya-friksi yang terus menerus, dan dengan dimungkinkannya SB-SB ini berada dalam satu perusahaan, sehingga friksi tersebut pada tingkatan tertentu dapat berubah menjadi konflik.

Meskipun telah ada undang-undang yang mengatur perselisihan antar SB, studi tentang konflik antar SB sangat menank mengingat serikat buruh sebagai kekuatan politik masyarakat yang seharusnya dapat menjadi kekuatan yang satu dalam mengatasi masalah yang mereka hadapi.

Pengaturan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, di mana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau

perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah dan lain sebagainya.

Pada kenyataannya, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini terbukti dengan masih adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh para pekerja, pemogokan kerja yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan, namun tidak sedikit pula berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merupakan awal hilangnya mata pencaharian dan berakibat memperpanjang barisan pengangguran. Selama ini pemerintah berdalih selalu kekurangan pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi perusahaan. Kemenaker berdalih jumlah pengawas ketenagakerjaan tercatat 2.384 orang untuk menangani sekitar 216.547 perusahaan tidaklah seimbang.

Amanah undang-undang ketenagakerjaan nampaknya bukan menjadi momok yang harus ditaati oleh pihak pemberi kerja, sehingga hak para pekerja bukan merupakan prioritas, sedangkan keuntungan/laba perusahaan menjadi sasaran utama dari beroperasinya suatu perusahaan sehingga munculnya kesenjangan antara Pemberi kerja/perusahaan dengan pekerja/buruh/karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pemenuhan hak buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana penegakkan hukum ketenagakerjaan terhadap pengusaha/pemberi kerja tidak memenuhi perlindungan hak pekerja ?
3. Bagaimana efektivitas peranan serikat buruh dalam rangka memperjuangkan pemenuhan hak-hak buruh di wilayah Kabupaten Tangerang ?

Pelaksanaan dari kegiatan pelaksanaan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemenuhan hak buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan penegakkan hukum ketenagakerjaan terhadap pengusaha/pemberi kerja tidak

memenuhi perlindungan hak pekerja ?

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan efektivitas peranan serikat buruh dalam rangka memperjuangkan pemenuhan hak-hak buruh di wilayah Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

David Williams (dalam Moleong 2004 : 5) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Sedangkan Denzin dan Lincoln (dalam Moleong 2004 : 5) mengutarakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai macam metode yang ada.

Kegiatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Moleong (2004 : 5) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Dia juga mengutarakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai macam metode yang ada.

Key Informan

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan sumber data yang valid, maka peneliti akan mewawancarai beberapa orang yang dianggap paling mengetahui kondisi peranan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) di Kabupaten Tangerang dalam rangka memperjuangkan pemenuhan hak buruh yang ada di wilayah Kabupaten Tangerang, diantaranya adalah :

1. Ketua KSPSI
2. Sekretaris KSPSI
3. Bendahara KSPSI
4. Bidang Advokasi Buruh

Dengan demikian jumlah keseluruhan dari *key informan* dalam kegiatan penelitian ini adalah sebanyak 4 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang akan dilakukan yaitu menggunakan dua teknik, yaitu teknik wawancara dan teknik observasi dokumentasi. Teknik Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*key informan*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode ini merupakan teknik pengumpulan data dari responden dengan cara atau melalui wawancara dengan menggunakan beberapa pokok topik sebagai pedoman guna mengumpulkan informasi kualitatif dan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Adapun alat yang digunakan adalah alat perekam berupa HP.

Teknik observasi dan dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peneliti mengamati proses perjuangan para serikat pekerja baik aktivitas di kantornya, aktivitas di perusahaan, atau aktivitas di Pemerintah Kabupaten Tangerang. Alat untuk observasi dan dokumentasi berupa HP untuk mendokumentasikan kegiatan berlangsung dan memfotocopy dokumen. Sugiyono (2013 : 310) "Dalam observasi ini peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian".

Teknik Analisis Data

Menurut pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2013 : 334) berpendapat "Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain". Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang paling penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis data dilakukan setiap saat pengumpulan data di lapangan secara berkesinambungan. Diawali dengan proses klarifikasi data agar tercapai konsistensi, dilanjutkan dengan langkah abstraksi-abstraksi teoritis terhadap informasi lapangan, dengan

mempertimbangkan menghasilkan pertanyaan-pertanyaan yang sangat memungkinkan dianggap mendasar dan universal.

Gambaran atau informasi tentang peristiwa atas objek yang dikaji tetap mempertimbangkan derajat koherensi internal, masuk akal, dan berhubungan dengan peristiwa faktual dan realistik. Dengan cara melakukan komparansi hasil temuan observasi dan pendalaman makna, diperoleh suatu analisis data yang terus-menerus secara simultan sepanjang proses penelitian atau mengkonfirmasi kembali dengan *key informan*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Hak Buruh Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Negara Republik Indonesia hadir dalam hal pemenuhan jaminan perlindungan HAM terkhusus pada bidang ketenagakerjaan, sebagai proses untuk memenuhi dan mencapai cita pembangunan nasional yakni masyarakat sejahtera, adil, makmur yang merata materiil maupun spiritualnya sebagai wujud dari nilai-nilai ketuhanan yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selaras dengan perkembangan situasi dan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia maka peraturan perundang-undangan tersebut diatur lebih lanjut guna mengikuti perkembangan hukum ketenagakerjaan yang bertalian dengan prinsip perlindungan dan pemenuhan hak-hak para pekerja. Salah satunya yakni berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat, dan berkaitan dengan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) di tempat kerja sehubungan dengan keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-15/MEN/VII/2008 tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan. Selanjutnya pemenuhan perlindungan HAM dalam sistem ketenagakerjaan diwujudkan sehubungan dengan keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit juga yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja.

Secara spesifik pemenuhan hak buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Untuk mendukung terwujudnya suatu pembangunan ketenagakerjaan secara terpadu, maka dibutuhkan fondasi yang kokoh yang sering disebut dengan asas. Terkait asas dalam hukum ketenagakerjaan adalah menggunakan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3),⁷ artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata (Sumber : Pengurus KSPSI Kabupaten Tangerang).

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu, pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Secara yuridis, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Artinya bahwa Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Artinya bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut pengurus KSPSI Kabupaten Tangerang, terkait perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terdapat beberapa pasal yang menyangkut perlindungan tenaga kerja, antara lain :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
2. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
5. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
6. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1).
7. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara garis besar, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan di atas, menurut pengurus KSPSI Kabupaten Tangerang mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaikbaiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa, jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dapat dikenakan sanksi.

Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum (legal sistem), di mana hal ini perlu di lakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Sebuah ironi ketika hukum dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, tetapi sia-sia karena tidak dapat di tegakan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat.

Dalam praktek penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu pemerintah, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pengusaha/majikan. Untuk ketiga pelaku dalam hubungan industrial ini masing-masing mempunyai fungsi sebagai berikut

1. Pemerintah, mempunyai fungsi :
 - ⇒ Menetapkan kebijakan
 - ⇒ Memberikan pelayanan
 - ⇒ Melaksanakan pengawasan
 - ⇒ Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/ buruh, mempunyai fungsi :
 - ⇒ Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

⇒ Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya.

⇒ Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⇒ Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

⇒ Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⇒ Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

3. Pelaku usaha mempunyai fungsi :

⇒ Menciptakan kemitraan

⇒ Mengembangkan usaha

⇒ Memperluas lapangan kerja

⇒ Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Untuk mengetahui penegakkan hukum ketenagakerjaan maka dilihat dari beberapa aspek yaitu aspek hukum perdata, aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Dalam sistem ketenagakerjaan penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 136 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, yang mengatakan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam penyelesaian di luar pengadilan terdapat empat penyelesaian, diantaranya :

4. Bipartit

Bipartit yang dimaksud adalah perundingan bipartit di tingkat perusahaan, dengan skala internal, dan hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

5. Konsiliasi

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif. Artinya, upaya ini bersifat pilihan sukarela (*Voluntary*),

bukan wajib (*mandatory*). Lingkup penyelesaian melalui konsiliasi mencakup tiga jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

6. Arbitasi

Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia. Lingkup penyelesaian melalui arbitrase mencakup hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

7. Mediasi

Lingkup penyelesaian melalui mediasi mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui bipartit paling lama tiga puluh hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal Kewenangannya terbatas atau khusus, Kewenangan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selain beberapa jenis perselisihan diatas, bukan menjadi kewenangan pengadilan hubungan industrial. Adanya hakim ad hoc, di samping hakim (karier), dalam majelis hakim juga terdapat dua orang hakim *ad hoc* dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Pengertian kata ad hoc menurut

Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah khusus diadakan untuk suatu keperluan penelitian hal yang menjadi persoalan. Jadi, hakim ad hoc adalah hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Penegakan hukum ketenagakerjaan berdasarkan aspek administrasi dikarenakan adanya keterkaitan erat dengan hukum Administrasi, di mana pemerintah memiliki peran sebagai regulator. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, baik dalam bentuk undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, maupun peraturan daerah. Dalam aspek hukum administrasi peran pemerintah termasuk pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten /kota dalam praktik wujudnya, antara lain, menetapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, Memberikan perizinan usaha, memberikan jasa pelayanan ketenagakerjaan, seperti : pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, Pelayanan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, pelayanan hubungan industrial dan persyaratan kerja serta, pelayanan pengawasan dan norma kerja, menetapkan upah minimum.

Sehubungan hal di atas, khususnya yang berkaitan dengan prosedur izinan usaha dan jasa pelayanan ketenagakerjaan biasanya dicantumkan sanksi terhadap segala risiko yang timbul sebagai akibat kelalaian atau kesengajaan pengusaha, mulai sanksi teguran, paksaan administrasi, uang paksa, penghentian sementara sebagian atau seluruh atap sampai pada pencabutan izin.

Penegakan hukum ketenagakerjaan berdasarkan aspek pidana yang di maksud adalah adalah perbuatan yang oleh aturan hukum pidana dilarang dan diancam dengan pidana barang siapa yang melanggar larangan tersebut. Istilah tindak pidana atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *feit* atau *delict*.

Peran KSPSI dalam Memperjuangkan Hak-Hak Buruh

Menurut Permen No 16 Tahun 2011 peran Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara lain adalah sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama

sebagaimana di atur dalam pasal 15 dan melakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana di atur dalam pasal 22. Salah satu peranan Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai pihak yang mengajukan permintaan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Peranan Serikat Pekerja dalam mengajukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga sesuai dengan keterangan pengurus KSPSI Kabupaten Tangerang menyatakan : “Dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat Buruh merupakan pihak yang aktif, pihak Serikat Buruh merupakan pihak yang berinisiatif untuk mengadakan perundingan. Sesuai ketentuan yang berlaku kami sebagai perwakilan pengusaha hanya menanggapi dan juga melayani Serikat Buruh sepanjang sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

Peranan KSPSI selama ini menurut mereka sudah berjalan baik, sampai sejauh ini SPSI telah delapan kali mengadakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mana setiap perundingan selalu diprakarsai oleh Serikat Buruh. Hal ini mungkin berkaitan dengan kedudukan Serikat Buruh yang lebih membutuhkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daripada pengusaha. Terlepas dari itu memang koordinasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Tangerang dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang cukup baik, tidak hanya dalam hal Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetapi juga dalam level LKS Tripartit.

Salah satu peranan Serikat Buruh dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai pihak dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini telah dilakukan KSPSI Kabupaten Tangerang sejak tahun 1998, dan sampai dengan tahun 2017 telah 503 kali mengadakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari sejumlah industri yang ada di Kabupaten Tangerang.

Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peranan Serikat Buruh sangatlah penting. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) erat hubungannya dengan kesejahteraan buruh yang akan datang, karena dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) buruh dapat melakukan tawar-menawar dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan juga fasilitas-fasilitas lainnya. Baik atau

tidaknya suatu Perjanjian Kerja Bersama sangat ditentukan dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu sendiri, oleh karena itu kecakapan daripada tim perunding sangatlah menentukan terutama dari pihak Serikat Buruh. Tim perunding harus bisa memperjuangkan hal-hal yang dibutuhkan atau ingin dicapai dalam perundingan.

Serikat Pekerja sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus mempersiapkan konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan sebaik mungkin karena sangat kecil kemungkinannya jika pihak perusahaan menerima konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diajukan oleh Serikat Pekerja. Perusahaan nantinya juga akan membuat konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) versi pengusaha yang tentunya lebih berpihak kepada pengusaha. Kedua konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) inilah yang nantinya akan dirundingkan untuk memperoleh suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati oleh pihak Serikat Pekerja dan juga perusahaan.

Dengan demikian Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kabupaten Tangerang telah menjalankan peranannya dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Terkait ketiga macam perlindungan diatas, terdapat perlindungan hak yang dijabarkan menyangkut perlindungan ekonomi, sosial serta teknis yang di implementasikan dalam perlindungan upah, perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang sebagai instansi pemerintah yang berwenang dalam pengawasan terhadap pemenuhan hak pekerja, bahwa dewasa ini perusahaan sudah mulai memperhatikan kesejahteraan pekerja dengan menerapkan perlindungan upah serta jaminan sosial tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan perundangundangan. Namun terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja,

masih minim perusahaan yang menerapkannya, terbukti bahwa dari jumlah 1544 perusahaan hanya sebanyak 130 perusahaan yang menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja atau disimpulkan pula bahwa jenis rata-rata pekerjaan di Kabupaten Tangerang bersifat resiko sangat rendah hingga resiko rendah, banyak perusahaan yang tidak menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Peranan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kabupaten Tangerang dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama telah efektif. Hambatan yang di hadapi serikat ini adalah sulitnya menyesuaikan pendapat anggota, perusahaan-perusahaan yang harus menyetujui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Kabupaten Tangerang, pendanaan, tindakan karyawan dan kebijakan kantor pusat. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah menghindari perbedaan pendapat, memaksimalkan koordinasi dengan manajemen perusahaan, pembinaan karyawan dan menempuh langkah-langkah penyelesaian perselisihan industrial sesuai dengan ketentuan yang ada.

REKOMENDASI

Beberapa rekomendasi yang dapat diajukan oleh peneliti atas hasil penelitian, antara lain:

- 1) Bagi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kabupaten Tangerang. Hendaknya pengurus serikat pekerja meningkatkan kemampuan bernegosiasi, khususnya tim perunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 2) Bagi Pengusaha di Kabupaten Tangerang. Sebagai pemilik dan pengelola perusahaan yang telah berbadan hukum hendaknya pengusaha dan manajemen perusahaan di Kabupaten Tangerang dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan kesepakatan tanpa mencari celah lagi untuk mengelak dari PKB.

- 3) Bagi Dinas Ketegakerjaan Kabupaten Tangerang. Hendaknya meningkatkan penyuluhan agar semakin banyak Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diadakan oleh perusahaan-perusahaan di wilayah kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali. 2002. *Keterpurukan Hukum di Indonesia (Penyebab dan Solusinya)*. Cet.I Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Cet.II Pradnya Paramita. Jakarta.
- Maleong. Lexy J. 2007 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi Kualitatif Kuantitatif (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Zainal Asikin. 2003. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.