

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang didirikan di Indonesia baik perusahaan yang berbadan hukum maupun yang bukan berbadan hukum, semakin banyak juga dibutuhkan pekerja yang mampu dipekerjakan di perusahaan-perusahaan tersebut. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja dan mendapatkan imbalan berbentuk upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Demi menciptakan kesejahteraan para pekerja dalam memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, dibentuklah suatu organisasi pekerja yakni biasa disebut dengan Serikat Pekerja (yang selanjutnya akan ditulis SP). Pada dasarnya SP memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, (yang selanjutnya akan ditulis UUSP) menyebutkan bahwa :

“Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

SP dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja.² SP terjadi karena kedudukan pekerja yang lemah sehingga membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu merupakan pelaksanaan hak berserikat dan berkumpul. SP menyeimbangkan posisi pekerja dengan pengusaha. Melalui keterwakilan pekerja di dalam SP, diharapkan aspirasi para pekerja dapat sampai kepada pengusaha. Selain itu, melalui wadah SP,

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 28.

² Maimun, *Op. Cit.* hlm. 29.

diharapkanakan terwujud peran serta pekerja dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.³

Pemutusan hubungan kerja (yang selanjutnya akan ditulis PHK) diatur dalam pasal 150 sampai dengan pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya akan ditulis UUK). PHK berdasarkan ketentuan Pasal 150 UUK menyebutkan bahwa :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja harus disepakati secara bersama oleh pekerja dan pengusaha, juga tidak boleh kurang dari standar minimum yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangandan lain-lain.⁴

PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. PHK iniakan memberikan dampak *psycologis, economis-financiil* bagi pekerja dankeluarganya.⁵ PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.⁶ Oleh karena itu,

³ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 77.

⁴ Maimun, *Op. Cit.* hlm. 49.

⁵ F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1974, hlm. 143.

pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.⁷

Dalam hubungan kerja perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja bisa saja terjadi, yang dapat mengakibatkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya akan ditulis UU PPHI). Pasal 1 angka 1 UU PPHI menyebutkan 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 antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan”.

Potensi perselisihan hubungan industrial ada sejak terjadinya hubungan industrial, konkretnya sejak adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan berlakunya UU PPHI maka yang berwenang menyelesaikan perselisihan ialah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di ibukota provinsi yang wilayah kerjanya meliputi seluruh provinsi bersangkutan dan pada MA untuk tingkat kasasi.

Pada tahun 2008/2009 telah terjadi PHK massal terhadap 137 pekerja di Hotel Grand Aquila Bandung. Para pekerja tersebut tergabung didalam Federasi Serikat Pekerja Mandiri Hotel Grand Aquila Bandung (yang selanjutnya akan ditulis FSPM HGAB). Mereka melaporkan General Manager Hotel Grand Aquila Bandung, Mahendra Sivaguru, ke Kepolisian Wilayah Kota Bandung dengan dugaan tindakan pemberangusan hak membentuk SP. Laporan berawal dari pengusiran 9 pengurus FSPM HGAB. Pengusiran terjadi setelah mereka memberitahukan secara tertulis ke manager hotel bahwa mereka telah membentuk SP.

⁷Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 65.

Di Hotel Grand Aquila Bandung, SP nampak lemah karena hak kebebasan untuk berserikat tidak dianggap begitu berperan dalam kemajuan hotel sehingga eksistensi SP juga tidak ditemukan di Hotel Grand Aquila Bandung yang menyebabkan kedudukan para pekerja tidak seimbang dengan pengusaha. Ketidakeimbangan kedudukan tersebut mengakibatkan adanya PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha.

Para pekerja merasa mereka diberhentikan secara tidak terhormat karena PHK terjadi dengan cara dilakukannya pengusiran. Manajemen hotel pun tidak membayarkan upah para pekerja. Upaya musyawarah yang ditengahi oleh Dinas Tenaga Kerja juga tidak terlaksana dengan baik.

Kasus PHK masal yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha di Hotel Grand Aquila Bandung merupakan suatu perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan PHK. Perselisihan hubungan industrial terdiri dari: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.⁸

Terkait dengan laporan yang dilakukan para pekerja, pihak kepolisian menolak laporan para pekerja dikarenakan kasus yang dilaporkan mengenai pemberangsuran kebebasan berserikat merupakan kasus ketenagakerjaan. Setelah para pekerja melaporkan ke KOMPOLNAS (Komisi Kepolisian Nasional dan *Ombudsman*) barulah laporannya diterima dikarenakan menurut KOMPOLNAS pemberangsuran kebebasan berserikat dapat dipidana.

Setelah menempuh dua kali proses pengadilan dengan langkah akhir mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung (yang selanjutnya akan ditulis MA), MA memenangkan pihak pengusaha sebagai tergugat, dan memutus bahwasannya manager telah terbukti secara hukum memenuhi seluruh kewajibannya. Namun ternyata putusan MA No.189/K/PDT.SUS/2011, tertanggal 27 April 2011 belum memberikan keadilan bagi para

⁸ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Serikat Pekerja.

pekerja dan mereka kembali mengajukan gugatan kepada Organisasi Buruh Internasional (yang selanjutnya akan ditulis ILO) di Geneva, Swiss.

Berdasarkan paparan mengenai hal-hal yang melatar belakangi penulisan ini, untuk memahami eksistensi serikat pekerja serta memahami penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Hotel Grand Aquila Bandung yang dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DI HOTEL GRAND AQUILA BANDUNG DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA JO UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana eksistensi Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK di Hotel Grand Aquila Bandung ditinjau dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena PHK di Hotel Grand Aquila Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami eksistensi Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK di Hotel Grand Aquila Bandung ditinjau dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

2. Untuk mengetahui dan memahami upaya hukum yang dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena PHK di Hotel Grand Aquila Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam bidang ilmu pengetahuan hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan dibidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - b. Penelitian ini dapat menambah, mengembangkan, dan memperdalam wawasan mengenai serikat pekerja di suatu perusahaan.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pembinaan hukum nasional.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Sebagai informasi bagi masyarakat pada umumnya, secara khususnya bagi pekerja, pengusaha dan serikat pekerja agar menyadari akan hak-haknya sekaligus mengetahui perlindungan hukumnya.
 - b. Sebagai bahan masukan terhadap pemerintah daerah setempat khususnya para penegak hukum dan lembaga yang bertugas menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan industrial baik melalui lembaga pengadilan maupun lembaga diluar pengadilan.

E. Kerangka Pemikiran

Pasal 28 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya akan ditulis UUD 1945) yang berbunyi: “kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”, setelah perubahan II pada 18 Agustus 2000, maka pasal 28 UUD 1945 berubah menjadi Bab X tentang Warga Negara dan Penduduk serta Bab XA tentang Hak Asasi Manusia UUD 1945 dengan 10 pasal. Sebagai landasan konstruksional terbentuknya Serikat Pekerja (yang selanjutnya akan ditulis SP) dan setiap orang diberikan kebebasan dalam berserikat termasuk tergabung dalam SP di dalam suatu perusahaan maupun mengemukakan ide serta gagasan dan pemikiran.

Selain dalam pasal 28 UUD 1945 ada juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (selanjutnya akan ditulis UUSP) yang merupakan landasan terbentuknya SP serta suatu peraturan yang memberikan kekuatan hukum terhadap SP.

SP merupakan suatu organisasi tempat berkumpulnya para pekerja untuk menuangkan pemikiran-pemikiran mereka, agar para pekerja mampu memiliki peran yang sama dengan pengusaha, yaitu suatu komponen penting dalam perusahaan. Juga mampu bersama-sama antara pekerja dan pengusaha mencapai tujuan perusahaan.

SP menjelaskan terkait dengan adanya Organisasi Pekerja dalam suatu perusahaan dapat menjadi perwakilan bagi para pekerja yang tergabung di dalamnya, dan menjadikan SP sebagai tempat berkumpulnya aspirasi-aspirasi pekerja, memungkinkan SP menjadi penghubung antara pekerja dan pengusaha untuk mewakili penyampaian aspirasi serta keinginan maupun keluhan pekerja terhadap pengusaha.

Ada juga suatu Organisasi Perburuhan yang bersifat Internasional atau *International Labour Organization* (yang selanjutnya ditulis ILO) yang merupakan wadah terciptanya perlindungan hak-hak pekerja, memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan taraf

kehidupan para pekerja.⁹ ILO merupakan organisasi yang didirikan PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) yang menjadi suatu tempat bernaung pekerja secara internasional dari hal-hal yang berkaitan dengan pekerja. Mengatasi masalah-masalah yang muncul dan berkaitan dengan pekerja serta sengketa-sengketa pekerja hingga hak-hak pekerja.

Masalah-masalah yang terjadi dalam suatu hubungan kerja termasuk ke dalam perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya akan ditulis UU PPHI) sebagai suatu bentuk usaha mengatasi masalah perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 ayat (10) UU PPHI memberikan definisi mengenai menyelesaikan perselisihan antara pekerja/SP dengan pengusaha, yaitu:

“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”.

Perundingan Bipartit merupakan suatu cara untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara SP dengan pengusaha. Perundingan bipartit juga merupakan langkah pertama yang dilakukan ketika terjadi perselisihan antara SP dengan pengusaha. Seperti pada Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, yaitu :

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Dalam mencapai mufakat, Islam juga mengatur tata cara penyelesaian perselisihan dengan cara bermusyawarah. Musyawarah untuk mufakat ialah suatu ajaran dalam Agama Islam sebagai tata cara untuk menyelesaikan sengketa dengan cara menyatukan pemikiran-pemikiran yang berbeda dengan mendiskusikannya, menyaring pendapat dengan suara paling banyak, serta menentukan titik temu antara perbedaan satu pendapat dengan pendapat lainnya. Sehingga memiliki kekuatan dan dijadikan sebagai satu solusi yang tepat juga diterima oleh semua pihak dalam penyelesaian sengketa.

⁹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 236.

Hal ini dilakukan dalam rangka mengatur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tertata dan memiliki alur proses penyelesaian sehingga berujung pada hasil akhir dari penyelesaian perselisihan tersebut. Dan melindungi agar kedua pihak yang berselisih dapat menemukan titik temu yang tidak merugikan satu sama lain.

Landasan pokok pemikiran mengenai semua hal tentang ketenagakerjaan yang meliputi pengertian, landasan, asas, tujuan, hingga aturan-aturan semua unsur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya akan ditulis UUK).

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang menitik beratkan pada penggunaan data sekunder, yaitu berupa pendekatan perundang-undangan dengan bertitik tolak pada analisis terhadap Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (yang selanjutnya akan ditulis UUSP) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya akan ditulis UUPPHI).

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, karena penelitian ini adalah penelitian yang memberikan data seteliti mungkin dan melihat ketentuan-ketentuan yang ada dalam masyarakat dan dampak ketentuan tersebut bagi masyarakat. Terutama untuk mempertegas pendapat-pendapat, agar dapat memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru.¹⁰ Dan bertujuan menggambarkan peraturan yang berlaku secara menyeluruh, sistematis, dan akurat tentang Serikat Pekerja (yang

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1984, hlm. 10.

selanjutnya akan ditulis SP) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan masalah hukum, fakta dan gejala-gejala lainnya yang berkaitan dengan SP dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kemudian dilakukan analisis sehingga diperoleh suatu gambaran yang utuh dan menyeluruh tentang permasalahan yang akan diteliti.

3. Tahap Penelitian

Penelitian dilakukan dengan dua tahap.¹¹Yaitu :

a. Penelitian kepustakaan dalam upaya mencari data sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, diantaranya :
 - a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - d) Peraturan pelaksanaan lainnya.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum penunjang yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang didapat dari buku-buku yang ditulis para ahli, makalah-makalah seminar dari hasil penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan lain yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan yang berupa artikel-artikel majalah atau koran, jurnal, dan internet.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini dilakukan dalam upaya untuk mendapatkan data dan bahan-bahan yang lebih akurat dan lengkap. Penelitian dilakukan di Hotel Grand Aquila

¹¹ Soerjono soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2003, hlm 13.

Bandung, Sekretariat Federasi Serikat Pekerja Mandiri Hotel Grand Aquila
Bandung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah berupa :

- a. Studi kepustakaan;
- b. Wawancara

5. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode yuridis normatif, yaitu yang diperoleh disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas dengan tidak menggunakan rumus, kemudian data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian disusun dengan sistematis dan teratur, yang akan dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan.

6. Lokasi Penelitian

Dalam mencari data sekunder, peneliti memanfaatkan perpustakaan-perpustakaan antara lain :

- a. Perpustakaan universitas Islam Bandung (UNISBA) Jalan Tamansari Nomor 1 Bandung.
- b. Perpustakaan fakultas hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Imam Bonjol Nomor 21 Bandung.
- c. Penelitian lapangan akan dilakukan di Hotel Grand Aquila Bandung dan Sekretariat Federasi Serikat Pekerja Mandiri Hotel Grand Aquila Bandung.