

BAB IV

EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK DI HOTEL GRAND AQUILA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA JO UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Eksistensi Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK di Hotel Grand Aquila Bandung Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Penjelasan Umum UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UUSP) 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 tersebut, 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 tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Tugas dan tanggungjawab serikat pekerja menurut Internasional Labour Organisation (ILO) adalah sebagai berikut :⁴⁹

- a. Serikat pekerja/serikat buruh melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah dan kondisi kerja.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi.
- c. Memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja.
- d. Mengupayakan agar manajemen mendengarkan suara pekerja sebelum membuat keputusan.
- e. Mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 25 ayat (1) UUSP, serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak sebagai berikut :

1. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
3. mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja;
5. melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan 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)

⁴⁹ Internasional Labour Organisation (ILO), *Buku Pegangan Untuk Serikat Pekerja*, hlm. 7-9, di download dari http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_168849.pdf.

Kewajiban serikat pekerja diatur dalam Pasal 27 UUSP bagi serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan adalah sebagai berikut :

1. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya.
4. 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.

Serikat buruh/serikat pekerja sebagai wadah organisasi buruh memegang peranan penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 25 ayat (1) UUSP jo Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) secara tegas memberi wewenang kepada serikat buruh/serikat pekerja menjadi kuasa hukum untuk beracara dipengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya. Disamping wewenang tersebut diatas, serikat pekerja/serikat buruh juga tetap diberikan wewenang untuk mewakili buruh/pekerja yang menjadi anggotanya dalam perundingan-perundingan dengan pihak pengusaha. Serikat pekerja/serikat buruh berjuang melindungi pekerja-pekerja yang menjadi anggotanya agar mereka tidak sampai diputuskan hubungan kerjanya dan untuk memastikan agar pekerja mendapatkan jaminan yang memadai untuk dapat terus bekerja.

Selain itu serikat pekerja memberikan pendampingan agar hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dipenuhi sesuai dengan hak normatif (undang-undang) atau sesuai dengan yang ada di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) serta

memberikan bantuan hukum (advokasi) agar perusahaan tidak bertindak sewenang-wenang.⁵⁰ Dalam proses penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja, selain melakukan pendampingan dan advokasi, serikat pekerja juga memberikan saran kepada pimpinan unit kerja (PUK) dalam pemutusan hubungan kerja. Saran diberikan ketika PUK mengalami kesulitan dalam menemukan titik temu atau solusi dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Serikat pekerja menjadi wakil/kuasa dari pekerja atau anggota serikat pekerja di lembaga hubungan industrial untuk menyuarakan kepentingan, pandangan serta aspirasi pekerja/buruh sehingga menghasilkan kesepakatan bersama dari pihak-pihak yang berselisih. Dalam penyelesaian masalah hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja (PHK), serikat pekerja berperan sebagai pendamping baik didalam maupun diluar pengadilan serta memberikan bantuan hukum berupa pembelaan atau konsultasi didalam ataupun diluar pengadilan. Serikat pekerja juga melakukan diskusi internal dengan pekerja yang terkena kasus PHK, didalam diskusi internal tersebut, serikat pekerja memberikan pemahaman-pemahaman, solusi-solusi dan pertimbangan-pertimbangan perihal kasus PHK yang dialami pekerja.

Sesuai dengan tujuan, fungsi dan manfaat tersebut, setiap serikat pekerja idealnya akan selalu berusaha memperjuangkan nasib para anggotanya supaya menjadi lebih baik. Pemanfaatan serikat pekerja dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis. Dalam memperjuangkan tuntutannya, serikat pekerja tidak selalu mengajukan kepada pengusaha tetapi juga kepada pemerintah. Hal ini sesuai dengan sifat hukum perburuhan yang dapat bersifat privat dan bersifat publik karena hukum perburuhan selain mengatur tentang relasi antara pekerja dan pengusaha juga mengatur tentang intervensi pemerintah terhadap relasi antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hal

⁵⁰ International Labour Organization, *Buku Pegangan Untuk Serikat Pekerja*, Jakarta 2002.

terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja, serikat buruh dituntut untuk dapat membela dan memperjuangkan anggotanya dalam hal pemenuhan hak-hak yang harus diterima oleh burh/pekerja anggotanya bahkan diharapkan dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh dapat dipekerjakan kembali di perusahaan. Serikat Pekerja/Serikat Buruh pun sangat diperlukan dalam mengawal proses penyelesaian sengketa 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 di batalkannya 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.

SP Hotel Grand aquila sebagai Serikat Pekerja yang telah terdaftar pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan Nomor pencatatan 250/SPM-HGAB-CTT. 33-Disnaker/2008 dan diakui legitimasi secara hukum berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dengan jumlah anggota SPM 156 dari 320 total jumlah pekerja di Hotel Grand Aquila Bandung, mempunyai kewajiban dan tanggungjawab dalam membela dan mewakili kepentingan anggotanya sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 25 ayat (1) dan Pasal 27 UUSP. Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Hotel Grand Aquila, SPM Hotel Grand Aquila telah melakukan berbagai cara untuk melindungi dan membela kepentingan anggotanya dari mulai mewakili anggotanya dalam pertemuan bipartit,

mediasi dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial sertamengadakan aksi unjuk rasa dan solidaritas demi memperjuangkan hak-hak anggotanya. Bahkan telah mengadakan permasalahan yang dihadapi ke ILO (Internasional Labour Organisation) yang merupakan lembaga perburuhan internasional yang berada di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa melalui FSPM yang merupakan afiliasi atau induk oorganisasi dari SPM Hotel Grand Aquila.

B. Upaya Hukum Yang Dilakukan Oleh Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena PHK Di Hotel Grand Aquila Bandung

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena PHK diatur dalam UUPPHI. Menurut UUPPHI perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) meliputi empat cara :

- a. Penyelesaian melalui Bipartit.
- b. Penyelesaian melalui Mediasi.
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- d. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa,

mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.⁵¹

Adapun upaya-upaya hukum yang dilakukan oleh SPM Hotel Grand Aquila dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industri karena terjadinya PHK terhadap anggotanya adalah sebagai berikut :

1. Proses Bipartite

Pada tanggal 22 Oktober 2008 dilakukan pertemuan antara serikat pekerja Grand Aquila dengan Pihak Hotel Grand Aquila yang difasilitasi Kadisnaker Kota Bandung bersama staffnya pertemuan tersebut dihasilkan beberapa kesepakatan diantaranya adalah :

- a. Bahwa kedua belah pihak akan saling memaafkan;
- b. Bahwa para pekerja akan dipekerjakan kembali tanggal 27 Oktober 2008 pada pukul 09.00 Wib;
- c. Bahwa para pekerja bersedia mengikuti aturan perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku;
- d. Apabila ada permasalahan antara para pekerja dengan Pihak Hotel Grand Aquila akan diselesaikan secara Bipartite;

Walupun telah tercapai kesepakatan seperti tertuang diatas ternyata pihak Hotel Grand Aquila tidak mau atau menolak menandatangani hasil pertemuan bipartite tersebut dengan berbagai alasan.

2. Mediasi

- a. Pada tanggal 4 Desember 2008 pihak serikat buruh Grand Aquila melayangkan surat mediasi dengan nomor : 08/Mediasi . SPM- HGAB/XI I / 2008 kepada Disnaker ;

⁵¹ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011, hlm. 86

- b. Serikat buruh Grand Aquila pada tanggal 9 Desember 2008 juga mengirimkan surat permohonan *Hearing* kepada Ketua Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kota Bandung dengan Nomor : 08/SPM-HGAB/XI/2008 yang isinya berkaitan dengan permasalahan yang hadapi;
- c. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tanggal 18 Desember 2008 telah mengeluarkan anjuran atas mediasi yang telah dilakukan yang isinya adalah sebagai berikut :
- 1) Agar pihak Hotel Grand Aquila memanggil para pekerja Sdr. Sangkot dkk sebanyak 9 (sembilan) orang untuk bekerja kembali sebagaimana biasanya .
 - b) Pihak Hotel Grand Aquila membayar hak- hak para pekerja antara lain upah dan uang service sejak tidak dipekerjakan oleh Pihak Hotel Grand Aquila ;
- Namun Pihak Hotel Grand Aquila menolak anjuran Disnaker tersebut, untuk mengindahkan anjuran ini;
- d. Bahwa upaya mediasi juga difasilitasi oleh Komisi Nasional Hak Asasi Manusia atas permintan serikat buruh Grand aquila dengan memanggil beberapa kali pihak Hotel Grand Aquila namun tidak pernah ditanggapi dengan serius , tidak mau memenuhi untuk mediasi, dari fakta ini sesuai dengan kewenangannya sebagaimana diatur dalam pasal 89 ayat (4) Undang- Undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, selanjutnya Komisi Nasional Hak Asasi Manusia mengeluarkan rekomendasi kepada Presiden Republik Indonesia dengan nomor : 056/R/Mediasi /VI/ 2010.
- e. Serikat pekerja Grand Aquila juga meminta kepada ILO untuk memediasi perselisihan PHK yang terjadi dan permasalahan ini dibawa ke ILO dan

termasuk agenda pembahasan dalam sidang ILO yang dilaksanakan di Jenewa dari tanggal 12 Juni 2010 sampai dengan tanggal 23 Agustus 2010.

f. Mediasi juga sudah dilakukan langsung oleh Walikota Bandung tapi Pihak Hotel Grand Aquila menolak menyelesaikan dengan cara musyawarah dan didepan Walikota beserta jajarannya bahwa Tergugat berkata akan membayar segala tuntutan para Penggugat apabila hukum yang memutuskan ;

3. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industri (PHI)

a. Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung

Kemudian serikat pekerja Grand Aquila mengajukan gugatan terhadap pihak Hotel Grand Aquila di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I.A Bandung. Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I.A Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 147/G/2010/PHI/PN.BDG. tanggal 6 Desember 2010 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi Tergugat

DALAM PROVISI

Menolak tuntutan provisi para Penggugat ;

DALAM POKOK PERKARA

- 1) Mengabulkan Gugatan para Penggugat untuk sebagian ;
- 2) Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 23 Agustus 2010 ;
- 3) Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-Hak para Penggugat seluruhnya berjumlah Rp 1.006 .941 .111 , - (satu milyar enam juta sembilan ratus empat puluh satu ribu seratus sebelas rupiah);

- 4) Menolak gugatan para Penggugat selain selebihnya ;
- 5) Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp. 266.000,- (dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).

b. Kasasi ke Mahkamah Agung

Kemudian atas dasar keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung tersebut, pihak serikat buruh kemudian mengajukan banding kepada Mahkamah Agung R.I, yang kemudian mengeluarkan putusannya No. 189K/Pdt.Sus/2011.

- c. Atas keputusan Mahkamah Agung No. 189K/Pdt.Sus/2011 tersebut SPM Hotel Grand Aquila mengajukan Peninjauan Kembali (PK) dan dalam putusannya No. 89 PK/Pdt.Sus/2012 Mahkamah Agung menolak PK yang diajukan oleh SPM Grand Aquila dengan dasar bahwa hakim pada tingkat kasasi tidak melakukan kekeliruan atau tidak adanya kehilafan hakim dalam menjatukan putusannya dan menilai bahwa putusan hakim pada tingkat kasasi telah tepat sehingga permohonan peninjauan kembali tersebut harus ditolak.

Dengan melihat upaya-upaya hukum yang telah ditempuh oleh SPM Hotel Grand Aquila, telah sesuai dengan upaya-upaya penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial seperti yang tercantum dalam UUPHI yaitu adanya proses penyelesaian sengketa melalui Bipartite, Mediasi dan penyelesaian lewat Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial hingga tahapan kasasi ke Mahkamah Agung. Walaupun dalam prosesnya tidak semua tuntutan yang dikehendaki oleh serikat buruh Grand Aquila tercapai.