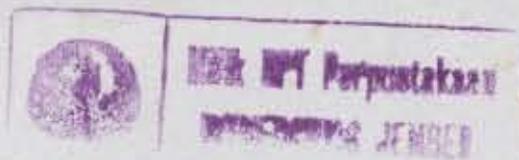


**MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL DI C.V. PORENG RAYA JEMBER**



**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi  
Syarat - syarat untuk menyelesaikan program  
Studi Ilmu Hukum dan mencapai  
Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

**EMBAR TRI HARTANTO**  
990710101017

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I.  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2004**

**MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL DI CV. PORENG RAYA JEMBER**



**MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIAHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL DI CV. PORENG RAYA JEMBER**

**OLEH :**

**EMBAR TRI HARTANTO  
NIM. 990710101017**

**PEMBIMBING :**

**PROF. DR. TJUK WIRAWAN, S.H.  
NIP. 130 278 095**

**PEMBANTU PEMBIMBING :**

**I. G.A.N. DIRGHA, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

**2004**

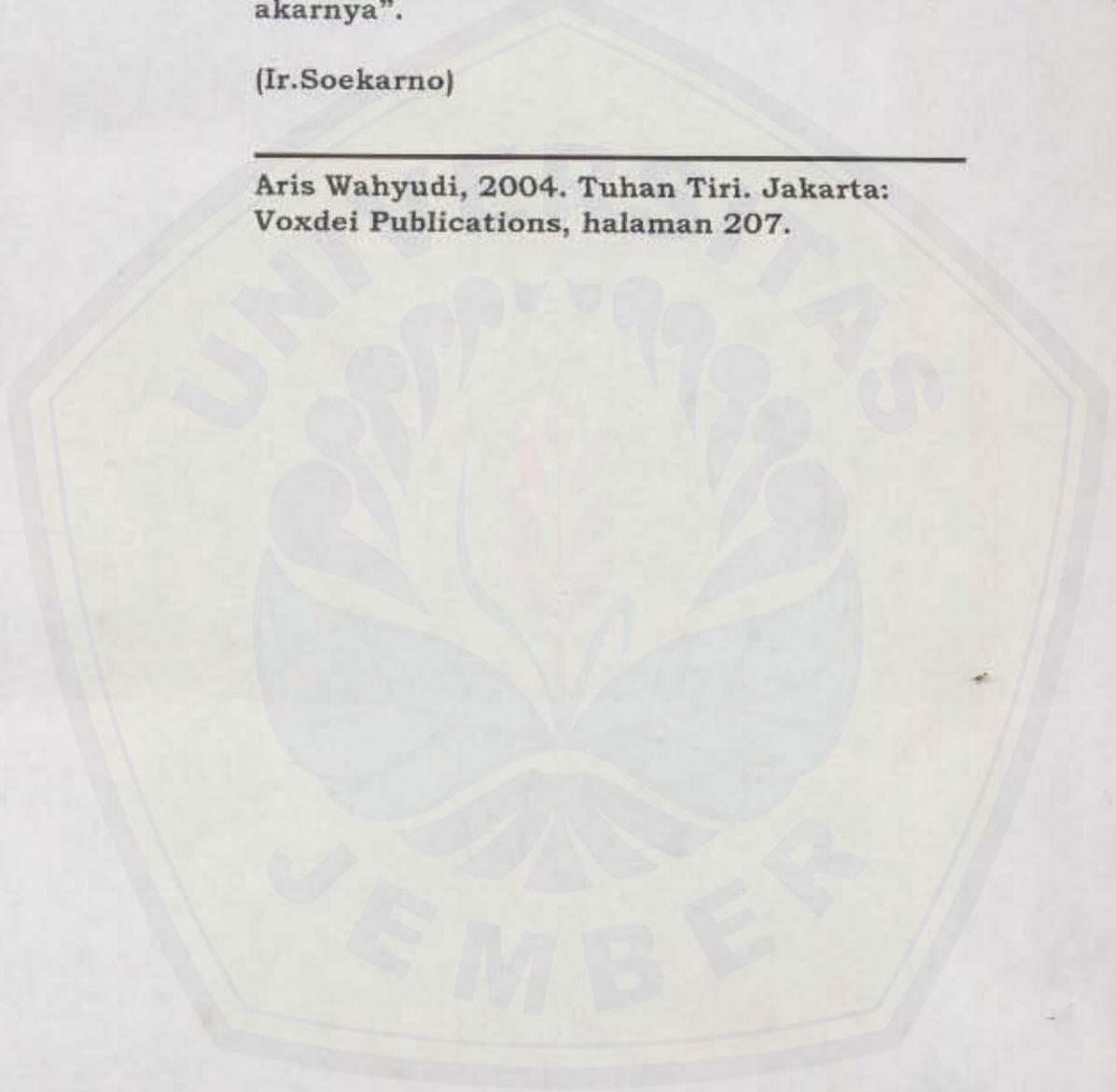
**MOTO :**

**“Revolusi adalah perubahan sampai ke akar-akarnya”.**

**(Ir.Soekarno)**

---

**Aris Wahyudi, 2004. Tuhan Tiri. Jakarta:  
Voxdei Publications, halaman 207.**



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda bakti dan hormat kepada :

1. Ayahanda Drs. Suwaris dan Ibunda Hermin Priyatni, cermin hidupku, atas segala limpahan doa restu yang tulus, perhatian, dukungan dan curahan kasih sayang tiada akhir.
2. Almamater yang kujunjung tinggi, Universitas Jember, sebagai tempat menimba ilmu pengetahuan.
3. Dosen-dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan suri tauladan.

## PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis

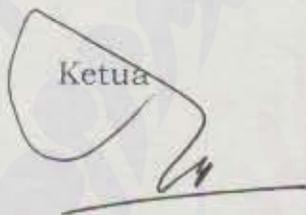
Tanggal : 6

Bulan : Mei

Tahun : 2004

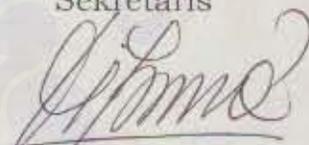
### Panitia Penguji

Ketua



H. Purnomo, S.H.  
NIP. 130 516 487

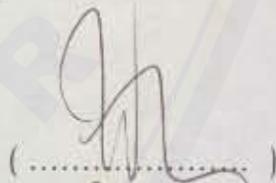
Sekretaris



Antikowati, S.H., M.H.  
NIP. 131 759 757

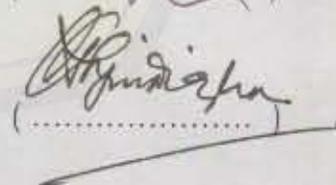
### Anggota Panitia Penguji

1. Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H.  
NIP. 130 278 095



(.....)

2. I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005



(.....)

**PENGESAHAN**

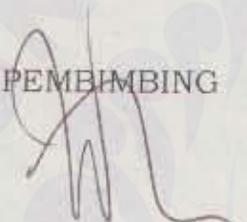
Skripsi dengan judul :

**Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di  
CV. Poreng Raya Jember**

OLEH :

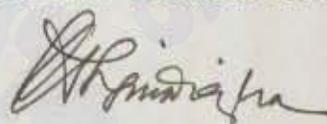
EMBAR TRI HARTANTO  
NIM. 990710101017

PEMBIMBING



PROF. DR. TJUK WIRAWAN, S.H.  
NIP. 130 278 095

PEMBANTU PEMBIMBING



I.G.A.N. DIRGHA, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005

MENGESAHKAN,

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

DEKAN,



KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U  
NIP. 130 808 985

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya karena hanya dengan kehendak-Nya semata penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember, tempat penulis dididik untuk menuntut ilmu hukum. Dalam skripsi ini penulis mengambil judul **“Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Poreng Raya Jember”**. Penulisan skripsi ini dikaji mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menganalisis cara mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember.

Penulisan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, antara lain :

1. Bapak Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H., selaku Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan;
2. Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S., selaku Pembantu Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan;
3. H. Purnomo, S.H., selaku Ketua Panitia Penguji yang telah memberikan koreksi dan saran demi kesempurnaan skripsi ini;
4. Antikowati, S.H., M.H., selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan koreksi dan saran demi kesempurnaan skripsi ini;
5. Bapak Kopong Paron Pius S.H., S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;

6. Bapak Hardiman, S.H., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Multazam, S.H., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Ibu Budi Utami, S.E. beserta seluruh staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang telah memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada penulis selama penelitian berlangsung;
10. Ibu Emi Zulaika, S.H., sebagai Dosen Wali penulis yang telah memberikan perhatian terhadap kelangsungan studi selama ini;
11. Keluarga besar Komite Sentral GMNI Jember Fungsionaris Transisi Periode 2003-2004 dan kawan-kawan seperjuangan yang memberikan motivasi ideologis selama penelitian;
12. Kakakku Yhoni Restian dan Ririn beserta keponakanku tersayang Abe dan Flea atas kehangatan yang diberikan;
13. Kakakku Shabda Thian dan Sarawati Harsasi yang telah memberikan semangat untuk terus berjuang;
14. Adikku Eris Woro Asti Handini, atas segala perhatian, dukungan, doa, dan kasih sayang yang tulus;
15. Anita Maryuliatin ruh dalam jiwaku atas cinta dan kasih sayang yang tulus mendampingi disetiap langkah hidupku.
16. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, semoga tulisan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum.

Jember, 6 Mei 2004

Embar Tri Hartanto

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1 Tujuan Umum .....	4
1.3.2 Tujuan Khusus.....	4
1.4 Metodologi.....	5
1.4.1 Pendekatan Masalah.....	5
1.4.2 Sumber Bahan Penelitian .....	5
1.4.3 Prosedur Pengumpulan Data .....	6
1.4.4 Analisis Data .....	7
<b>II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1 Fakta.....	9
2.2 Dasar Hukum .....	13
2.3 Landasan Teori .....	19
2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja .....	20

2.3.2 Pengertian Hubungan Industrial .....	21
2.3.3 Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	22
<b>III. PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Poreng Raya Jember .....	31
3.2 Cara Mengatasi Hambatan-Hambatan Yang Terjadi Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Poreng Raya Jember .....	38
<b>IV. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Kesimpulan .....	44
4.2 Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 :.....	47
Salinan surat pernyataan pencabutan (pembatalan) tanda tangan pekerja/buruh anggota SPSI di CV. Poreng Raya Jember.	
Lampiran 2:.....	51
Salinan surat panggilan kerja dalam status diliburkan.	
Lampiran 3 :.....	53
Salinan surat permohonan pemerantaraan DPC. F. SP. NIBA.Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) selaku kuasa hukum pekerja/buruh CV. Poreng Raya Jember dalam penyelesaian hubungan industrial.	
Lampiran 4 :.....	56
Salinan surat panggilan Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Jember No. 561/815/436.328/2003 tentang klarifikasi perselisihan hubungan industrial.	
Lampiran 5 :.....	57
Salinan surat kesepakatan CV. Poreng Raya Jember.	
Lampiran 6 :.....	59
Salinan risalah hasil perundingan tanggal 12 Juni 2003.	
Lampiran 7 :.....	68
Salinan surat balasan nota pemeriksaan dan kronologis perselisihan.	
Lampiran 8 :.....	73
Salinan anjuran pegawai perantar Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Jember No. 561/1063/436.328/2003.	
Lampiran 9 :.....	76
Salinan jawaban atas surat anjuran pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Jember.	
Lampiran 10 :.....	81
Salinan surat pemberitahuan aksi turun jalan.	

Lampiran 11:.....	83
Skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.	
Lampiran 12:.....	84
Daftar pertanyaan sebagai data empirik di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember	
Lampiran 13 :.....	94
Surat keterangan konsultasi dalam rangka penyusunan skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Jember.	
Lampiran 14 :.....	95
Surat keterangan telah melakukan konsultasi dari Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Jember.	

## RINGKASAN

Pembangunan bidang ketenagakerjaan memiliki sasaran yang luas bagi peningkatan dan perlindungan para pelaku produksi dalam dunia perburuhan. Permasalahan yang menjadi sasaran terpenting di dalam dunia perburuhan adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja berawal dari adanya perselisihan hubungan industrial. Perlu adanya mekanisme yang cepat dan tidak merugikan semua pihak dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hukum perburuhan mewajibkan pihak-pihak yang berselisih untuk melaksanakan perundingan bipartit dengan memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan. Apabila perundingan tidak mencapai hasil kesepakatan bersama, maka pihak-pihak yang berselisih dapat melakukan perantara melalui pegawai perantara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

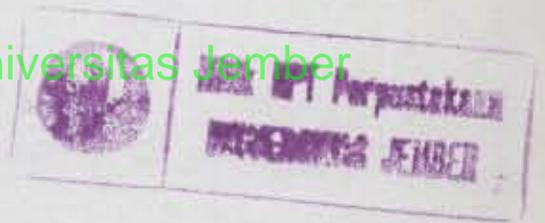
Tujuan penulisan dimaksudkan untuk mengkaji dan menganalisis mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember serta cara mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember.

Metode penulisan pada skripsi ini menggunakan metode pendekatan masalah secara yuridis normatif. Sumber bahan penelitian yang digunakan adalah sumber bahan primer dan sumber bahan sekunder, serta sumber data empiris dari Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember, sedangkan prosedur pengumpulan data menggunakan pengkajian perundang-undangan, studi literatur, observasi, dan studi lapangan. Analisis bahan penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif.

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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mekanisme yang dilakukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah kedua belah pihak wajib melaksanakan perundingan bipartit, yaitu perundingan secara musyawarah/mufakat antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tentang permasalahan yang ada dengan memiliki itikad baik untuk menyelesaikannya. Apabila upaya perundingan bipartit tidak mencapai hasil mufakat, maka masing-masing pihak atau salah satu pihak mengajukan pemberitahuan secara tertulis kepada pegawai perantaraan di Dinas Tenaga Kerja untuk memerantara proses penyelesaian perselisihan tersebut. Pegawai perantara setelah menerima pemberitahuan tersebut setelah 7 (tujuh) hari segera melakukan penyelidikan duduk perkara perselisihan, memanggil para pihak, memimpin penyelesaian perselisihan, dan mengusahakan penyelesaian secara damai. Faktor penghambat yang kemungkinan terjadi adalah apabila adanya pihak-pihak yang tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan dan tingkat pengetahuan para pihak tentang perburuhan yang masih kurang serta prosedur penyelesaiannya terlalu lama.

Adapun saran-saran yang dapat disumbangkan adalah agar dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak bertolak belakang dengan tata cara yang sudah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Perlu adanya peningkatan terhadap efisiensi dan efektifitas institusi yang menangani perselisihan perburuhan. Agar perselisihan hubungan industrial dapat dikurangi dengan cara membentuk lembaga bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Serta pengawasan ketenagakerjaan harus lebih optimal untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan saat ini dirasakan cukup penting menjelang era perdagangan bebas di Indonesia. Seiring dengan laju perkembangan dan proses industrialisasi dibutuhkan angkatan kerja yang ahli dan trampil sesuai dengan kebutuhan industrialisasi. Masalah perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja akan selalu merupakan topik permasalahan hangat, karena hal tersebut menyangkut masalah kehidupan manusia. Perkembangan sarana hukum diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan terhadap pihak-pihak yang terkait secara langsung dengan dunia ketenagakerjaan khususnya dalam perburuhan. Pihak-pihak yang dilindungi oleh hukum perburuhan dalam hal ini adalah buruh dan majikan.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti menjadi tugas kita untuk mengusahakan agar supaya setiap orang yang mau dan mampu bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, maupun bagi keluarganya.

Permasalahan perburuhan sejak dahulu hingga sekarang belum dapat diselesaikan secara baik. Lemahnya kedudukan dan posisi tawar buruh terhadap pengusaha di negara-negara berkembang khususnya di Indonesia disebabkan oleh dua hubungan kepentingan yang kurang searah. Di satu pihak pengusaha (sumber daya produksi) ingin mendapatkan

keuntungan sebesar-besarnya, di pihak lain buruh pada dasarnya menginginkan kenaikan upah dan perbaikan tingkat kesejahteraan. Perangkat hukum masih belum dapat mengakomodasi secara proposional terhadap keberpihakannya kepada buruh dan majikan.

Perselisihan perburuhan semakin banyak dan pemutusan hubungan kerja pun semakin meningkat tanpa ada penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak antara buruh dan majikan. Permasalahan yang terpenting dalam dunia perburuhan adalah soal pemutusan hubungan kerja (Manulang, 2001:106). Pemutusan hubungan kerja adalah bagian yang paling rumit dari hukum perburuhan, karena mengatur hubungan yang rawan antara buruh dan majikan. Ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam hukum perburuhan bersifat *bivalent*, yaitu perdata dan publik (Prinst, 2000: 169). Hal ini tidak terlepas dari adanya perselisihan perburuhan sebagai permasalahan awal yang terjadi dalam persengketaan perburuhan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa perselisihan perburuhan merupakan suatu perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Paradigma hukum dalam penyelesaian sengketa perburuhan yang ada sekarang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan upaya melindungi secara hukum terhadap buruh dan majikan, khususnya dalam penyelesaian peselisihan perburuhan dan

pemutusan hubungan kerja. Persoalan-persoalan perburuhan yang timbul baik oleh pihak pengusaha/majikan maupun pekerja/buruh disebabkan tidak adanya persamaan paham satu sama lain, yang patut diusahakan untuk penyelesaiannya, hal ini merupakan suatu proses tersendiri. Oleh karena itu, maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pelaku produksi. Hal ini ditujukan agar pelaku produksi dapat mencapai tujuan bersama dalam mensejahterakan dan memajukan usahanya. Dengan keadaan kehidupan tenaga kerja yang baik dan majikan, maka kinerja mereka akan semakin baik lagi dalam memajukan perusahaan. Tentu hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi kelancaran produksi barang dan jasa.

Berangkat dari fenomena di bidang perburuhan diperlukan adanya suatu mekanisme sebagai upaya melindungi pelaku produksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, maka mendorong penulis untuk membahasnya lebih lanjut dalam suatu karya tulis ilmiah berbentuk skripsi dengan judul : **“Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di C.V. Poreng Raya Jember”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di C.V. Poreng Raya Jember ?
2. Bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau sesuatu yang dapat dijadikan sasaran. Tujuan penelitian mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di C.V. Poreng Raya Jember terdiri atas dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum skripsi ini adalah untuk mengkaji dan meneliti masalah perburuhan tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan apabila kelak terjadi hal yang serupa untuk perkembangan hukum perburuhan di masa datang.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus skripsi ini adalah :

1. untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di C.V. Poreng Raya Jember sehingga dapat dijadikan pedoman bagi semua pihak untuk menilai apakah mekanisme yang telah dilakukan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau tidak;
2. untuk mengetahui cara mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember sehingga dapat dijadikan dasar bagi semua pihak untuk menilai apakah cara mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau tidak.

#### **1.4 Metodologi**

Metodologi adalah suatu kegiatan yang dilakukan, bahan dan alat serta cara yang digunakan baik untuk mengumpulkan maupun memperoleh jawaban atas pertanyaan yang tersirat dalam masalah (Widyoprakoso dkk., 1998:16).

Penggunaan metode sangat diperlukan dalam suatu penelitian agar dapat diperoleh kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah. Dalam skripsi ini digunakan metode penelitian berupa pendekatan masalah, sumber bahan penelitian, prosedur pengumpulan data, dan analisis data.

##### **1.4.1 Pendekatan Masalah**

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normatif. Metode ini adalah suatu pendekatan masalah dengan melakukan kajian-kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan (Soemitro, 1999: 10). Agar supaya kajian normatif ini lebih akurat, maka perlu dikaji pula bahan-bahan empirik sebagai penunjang hasil kajian normatif.

Penulisan skripsi disusun dengan melakukan pendekatan masalah dengan melakukan kajian peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan mekanisme pelaksanaan tugas pengawasan perburuhan yang berisi konsep-konsep teoritis yang berkenaan dengan permasalahan tersebut. Pendekatan ini dilaksanakan guna memperoleh bahan kajian teori dalam menganalisa sekaligus memecahkan masalah yang terkait.

##### **1.4.2 Sumber Bahan Penelitian**

Sumber bahan yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sumber bahan primer, sumber bahan sekunder dan

sumber bahan empirik dari Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember.

### 1. Sumber Bahan Primer

Sumber bahan primer diperoleh dari :

- a. Peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini.
- b. Surat-surat keputusan maupun surat-surat lain yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan permasalahan yang akan dibahas.

### 2. Sumber Bahan Sekunder

Sumber bahan sekunder diperoleh dari :

- a. Sumber bahan yang diperoleh dari hasil karya tulis ilmiah para sarjana dan ahli yang berupa literatur sehingga dapat mendukung, membantu, melengkapi dan membahas masalah-masalah yang timbul dalam rangka penyusunan skripsi ini.
- b. Sumber bahan yang diperoleh dari majalah, laporan, brosur-brosur serta data-data penunjang lainnya yang berkaitan dengan masalah dalam skripsi ini.

### 3. Sumber Bahan Empiris Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember

Sumber bahan ini diperoleh dengan wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan adanya variasi pertanyaan disesuaikan dengan situasi ketika wawancara dilaksanakan.

### 1.4.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Penelitian

Pengumpulan dan pengolahan bahan penelitian ini menggunakan metode yang dapat mempermudah untuk melaksanakan analisis bahan penelitian. Pengumpulan bahan penelitian dilakukan dengan pengkajian perundang-undangan, literatur hukum, observasi dan studi lapangan sehingga diperoleh data yang bersifat primer dan sekunder yang selanjutnya disusun secara sistematis untuk memperoleh kejelasan permasalahan yang dibahas.

#### a. Pengkajian Perundang-undangan

Pengkajian perundang-undangan dilakukan dengan cara mengkaji peraturan yang berlaku untuk dijadikan landasan hukum terhadap obyek permasalahan yang diteliti.

#### b. Studi Literatur

Studi literatur ini dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami berbagai buku literatur untuk dijadikan landasan teori dalam penulisan skripsi ini dan mempelajari pendapat para sarjana serta peraturan yang berlaku sesuai dengan permasalahan.

#### c. Observasi

Pengumpulan bahan dengan cara observasi adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang hendak diteliti, kemudian melakukan pencatatan secara sistematis sehingga akan mempermudah dalam menganalisa.

#### d. Studi Lapangan

Penulisan skripsi ini juga menggunakan studi lapangan untuk mengetahui dan mendapatkan data-data yang terkait secara empiris kualitatif, yaitu dengan menggunakan metode wawancara dengan Kabag. Sub Hubinsyaker Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember.

#### 1.4.4 Analisis Bahan Penelitian

Proses analisis bahan penelitian merupakan proses menemukan jawaban atas pertanyaan dari pokok permasalahan. Proses ini dimulai dari pengumpulan bahan-bahan untuk disusun secara sistematis dan dilanjutkan dengan analisis bahan penelitian.

Dalam analisis bahan penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu data yang di dapat dari nara sumber baik secara lisan maupun tertulis, diteliti, kemudian dipaparkan dengan jalan menggambarkan sifat dan karakter dari obyek penelitian dan selanjutnya permasalahan yang timbul ditinjau dan dianalisis berdasarkan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan permasalahan.

Hasil analisis bahan penelitian tersebut kemudian dibahas untuk mendapatkan pemahaman atas permasalahan sehingga dari pembahasan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan metode berpikir deduktif, yaitu metode analisis yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum untuk menilai kejadian yang bersifat khusus. Dengan demikian, maka dapat dicapai tujuan yang diinginkan di dalam penulisan skripsi ini, yaitu untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.



## BAB II

### FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Fakta

Fakta yang digunakan dalam skripsi ini adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial buruh dengan pengusaha C.V. Poreng Raya Jember.

Berawal dari Dewan Pimpinan Cabang, Federasi Serikat Pekerja, Niaga, Bank, dan Asuransi. S.P.S.I Kabupaten Jember, melaporkan dan mengadukan kepada kepolisian Polres Jember. Sehubungan dengan adanya laporan dan permintaan seluruh anggota Federasi Serikat Pekerja, Niaga, Bank, dan Asuransi (S.SP. NIBA. SPSI.) yang berjumlah 73 anggota/ karyawan C.V. Poreng Raya Jember, yang diwakili oleh Pengurus Unit Kerja SPSI. (PUK. SPSI Karyawan C.V. Poreng Raya) Jember. Perihal beberapa masalah pelanggaran baik pelanggaran unsur pidana maupun unsur perdata/pelanggaran-pelanggaran undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang dilakukan pimpinan perusahaan C.V. Poreng Raya, yang beralamat di Kantor Perusahaan C.V. Poreng Raya Jalan Manggar No. 32 Jember terhadap seluruh para karyawan C.V. Poreng Raya Jember.

Kronologis terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut yaitu bahwa pada tanggal 12 April 2003 pimpinan perusahaan C.V. Poreng Raya Jember memanggil Pengurus Unit Kerja (PUK) SPSI yang diwakili oleh Ketua PUK SPSI yaitu saudara Anis Suyudi. Memberitahukan bahwa mulai tanggal 14 April 2003 sampai dengan 14 Juni 2003 seluruh karyawan C.V. Poreng Raya Jember "diliburkan atau dirumahkan" (selama 2 bulan) dengan alasan perusahaan mengalami masalah kekosongan bahan baku dan finansial untuk produksi dan akan diperpanjang lagi bila

perusahaan belum stabil. Gaji atau upah akan dibayar setiap hari Sabtu, seminggu sekali dengan uang tunggu sebesar 50 %. Hal tersebut dituangkan melalui Surat Kesepakatan. Pada saat sedang diliburkan tersebut, pimpinan perusahaan C.V. Poreng Raya mulai tanggal 8 Mei sampai dengan 11 Juni 2003, mengirim surat panggilan kepada beberapa orang karyawan untuk masuk kerja kembali, namun setelah hadir di perusahaan ternyata tidak diperkerjakan melainkan hanya disuruh menyalin atau menandatangani surat pernyataan yang sudah disiapkan oleh pihak perusahaan, melalui seorang kuasa hukumnya yang bernama J. Elen Machdalena, S.H. dengan tidak diberi kesempatan untuk mempelajari terlebih dahulu dan dengan cara menekan moril. Sebagian karyawan tersebut dalam keadaan terpaksa akhirnya menandatangani surat pernyataan tersebut.

Dengan kejadian tersebut di atas para karyawan mulai resah sebab apa yang telah ditandatangani tersebut tidak memahaminya dan tidak diberi salinannya. Perselisihan bermula mengenai gaji atau upah yang telah dijanjikan akan dibayar setiap hari Sabtu, tetapi sejak tanggal 28 Mei 2003 sampai proses penyelesaian perselisihan, pihak pimpinan perusahaan C.V. Poreng Raya tidak mau membayar. Perusahaan beralasan, bahwa pihak karyawan dipanggil kerja tidak masuk kerja. Karyawan setiap ada surat panggilan kerja semua karyawan masuk kerja, tetapi tidak diberi pekerjaan sebagaimana biasanya dan ini merupakan pelanggaran kesepakatan yang telah ditandatangani oleh pimpinan perusahaan C.V. Poreng Raya sudah ingkar janji yang merugikan seluruh karyawan.

Pada tanggal 2 Juni 2003 DPC. F. SP. NIBA. SPSI. beserta Ketua Konfederasi SPSI Kabupaten Jember dan PUK karyawan C.V. Poreng Raya mendatangi Perusahaan C.V. Poreng Raya

dengan maksud untuk menemui pimpinan perusahaan untuk mengadakan musyawarah secara kekeluargaan. Mengingat terjadinya keresahan para karyawan, namun pimpinan perusahaan menolaknya dan meminta diperantai melalui badan Perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Bahwa pada tanggal 12 Juni 2003 Pengurus Unit Kerja (PUK) C.V. Poreng raya beserta DPC. F. SP. NIBA. SPSI. mendapat panggilan sidang pertama dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember untuk sidang memperantarai perselisihan perburuhan antara pimpinan/kuasa hukum C.V. Poreng Raya dengan para karyawan yang diwakili oleh PUK C.V. Poreng Raya Jember dan DPC. F. SP. NIBA. SPSI ternyata pihak perusahaan tidak hadir.

Sidang perantara tetap dibuka dan dilanjutkan yang dipimpin Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dan dihadiri oleh Kepala Jamsostek Kabupaten Jember. Sidang tersebut dalam upaya menyelidiki dan mencari bukti-bukti pelanggaran yang terjadi di CV. Poreng Raya. Ternyata telah ada pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, yaitu seluruh karyawan tidak diikutsertakan dalam Jamsostek.

Pelanggaran tindak pidana lainnya dari laporan keuangan yang disampaikan oleh pimpinan P.T. Jamsostek Jember bahwa kewajiban membayar premi C.V. Poreng Raya harus setiap bulan, padahal C.V. Poreng Raya telah menghentikan pembayaran premi tersebut sudah sejak bulan Januari 2003. Berdasarkan laporan karyawan gaji atau upah dipotong sampai pada bulan Maret 2003 dan ini juga merupakan tindak pidana penggelapan uang para karyawan untuk Jamsostek. Gaji atau upah yang dilaporkan pada P.T. Jamsostek setiap karyawan hanya dilaporkan Rp. 140.000,- (rata-rata) setiap bulannya, padahal menurut ketentuan peraturan ketenagakerjaan paling sedikit atau minimal mengacu pada UMK.

Bahwa dari hasil sidang tersebut juga ditegaskan pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember akan segera mendatangi perusahaan C.V. Poreng Raya untuk memeriksa keberadaan Perusahaan tersebut. Pada tanggal 16 Juni 2003 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember beserta DPC. F. SP. NIBA. SPSI. dan PUK SPSI juga seluruh karyawan C.V. Poreng Raya mendatangi Perusahaan C.V. Poreng Raya namun perusahaan dalam keadaan ditutup, pimpinan perusahaan tidak ada ditempat.

Pada tanggal 20 Juni 2003 DPC. F. SP. NIBA. SPSI. dan PUK SPSI mendapat panggilan yang ke dua dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember untuk melanjutkan sidang yang pertama namun demikian dari pihak perusahaan baik pimpinan atau kuasa hukumnya tidak hadir. Pihak perusahaan C.V. Poreng Raya telah melecehkan atau meremehkan lembaga pemerintah yang syah. Keresahan karyawan semakin memucak ketika melihat ada sebuah plakat yang ditempelkan di gerbang perusahaan yang berbunyi "Perusahaan C.V. Poreng Raya akan dijual dan supaya menghubungi telepon perusahaan".

Pihak perusahaan akhirnya membuat surat pernyataan permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah, karena menurut alasan perusahaan telah mengalami pailit dan tidak mungkin lagi untuk memperkerjakan kembali para karyawan yang sudah dirumahkan tersebut. Pada tingkatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial perundingan kedua belah pihak yang tidak mencapai kesepakatan. Kemudian para karyawan C.V. Poreng Raya mengalihkan kuasa hukum kepada saudara Ratno Cahyadi S.H., Soebekti, S.H. dan Embar Tri Hartanto untuk mengadukan permasalahannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tentang pemutusan hubungan kerja. Pengaduan kuasa hukum karyawan C.V. Poreng Raya atas

pemutusan hubungan kerja sepihak berisikan permohonan proses pemerantaraan dengan harapan dapat tercapainya kesepakatan penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan pihak perusahaan. Proses penyelesaian perselisihan CV. Poreng Raya ini juga melakukan upaya lain dengan aksi turun ke jalan dengan mendatangi hingga menginap di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jember untuk menjadi fasilitator. Aksi tersebut berjalan selama 2 (dua) hari 1 (satu) malam. Kuasa hukum karyawan C.V. Poreng Raya juga melaporkan tindak pidana yang dilakukan oleh pihak perusahaan tentang penggelapan setoran premi Jamsostek kepada bagian pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, untuk menyelidiki dan memeriksa dalam perkara terjadinya tindak pidana yang dilaporkan tersebut.

## **2.2 Dasar Hukum**

### **1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945**

Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi :

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### **2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pasal 1 huruf o yang berbunyi :

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pasal 1 huruf p yang berbunyi :

Hubungan Industrial adalah 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 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 1 huruf v yang berbunyi :

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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 50 yang berbunyi :

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh.

Pasal 102 ayat (1) yang berbunyi :

Dalam melaksanakan hubungan industrial, mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 102 ayat (2) yang berbunyi :

Dalam melaksanakan hubungan industrial, Serikat pekerja/ Serikat Buruh juga mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya

serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 102 ayat (3) yang berbunyi :

Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 106 ayat (1) yang berbunyi :

Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga sama bipartit.

Pasal 106 ayat (2) yang berbunyi :

Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

### **3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**

Pasal 1 ayat (1) huruf c yang berbunyi :

Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Pasal 1 ayat (1) huruf d yang berbunyi :

1. dari pihak majikan yaitu menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lainnya menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
2. dari pihak buruh yaitu secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Pasal 2 ayat (1) yang berbunyi :

Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.

Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi :

Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan arbitrage oleh juru/ dewan pemisah, seperti dimaksud pada pasal 19 dan seterusnya, maka hal demikian oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada pegawai.

Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi :

Pemberitahuan termasuk pada ayat (1) berarti permintaan kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, perantaraan mana harus diberikan.

Pasal 4 ayat (2) yang berbunyi :

Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

Pasal 18 ayat (2) yang berbunyi :

Equete dapat pula diadakan bila dalam suatu perselisihan akan atau telah dilakukan tindakan oleh sesuatupihak yang berselisih dan perselisihan itu dapat membahayakan kepentingan umum atau kepentingan Negara. Dalam hal yang demikian pihak-pihak yang berselisih wajib menerima perantaraan atau penyelesai oleh Panitai Pusat atau Panitia Daerah.

Pasal 18 ayat (50) yang berbunyi :

Selama diadakan enquete pihak-pihak yang berselisih tidak boleh melakukan tindakan.

**4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 No. 93, Tambahan Lembaran No. 2686)**

Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi :

Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pasal 2 yang berbunyi :

Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.

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

(saat berlaku efektif terhitung sejak tanggal 16 Januari 2005, yakni setahun sejak diundangkan (Pasal 126). Pasal 125 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta. Pasal 125 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan semua peraturan semua peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tetap berlaku

sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

**6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan**

Pasal 3 yang berbunyi :

Penyelesaian Keluh Kesah sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja :

- a. Dilakukan di tingkat perusahaan secara Bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha;
- b. Penyelesaian keluh kesah sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dapat dilakukan melalui pengurus Serikat Pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya;
- c. Pengusaha dan Pekerja wajib mengupayakan agar keluh kesah yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi pemutusan hubungan kerja.

### **2.3 Landasan Teori**

Untuk pembahasan permasalahan yang ada, maka perlu didukung oleh landasan teori yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dengan tujuan memberikan kemudahan dalam memahami permasalahan yang dibahas.

### 2.3.1 Pengertian Hubungan kerja

Menurut Bab I pasal 1 huruf o Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Syarat esensial dari perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan, upah, dan kewenangan dari pihak pengusaha memberi intruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan (sub Ordinasi). Prinst (2000: 63) menyatakan bahwa, "Sedangkan hubungan kerja adalah setelah ada *Contract of Employment*, yang isinya tentang peraturan perusahaan dan peraturan kerja/ reglement".

Toha, dkk. (1987: 12) menyatakan bahwa,

Dasar-dasar hubungan kerja meliputi :

- a. pembuatan perjanjian kerja, karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
- b. kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh;
- c. kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
- d. berakhirnya hubungan kerja; dan
- e. cara perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Toha, dkk, (1987:9) menyatakan bahwa, "Pada pihak lain

mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan”.

### **2.3.2 Pengertian Hubungan Industrial**

Menurut Bab I pasal 1 huruf p Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah 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 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pelaksanaan hubungan industrial dari setiap pelaku dalam proses produksi yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah memiliki fungsi-fungsi berdasarkan Pasal 102 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial, mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Serikat pekerja/serikat buruh juga mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

### 2.3.3 Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Bab I pasal 1 huruf v Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan 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 satu perusahaan.

Pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa telah meliputi atau memproses penyelesaian perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan perselisihan perburuhan atau industrial dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Perselisihan perburuhan atau industrial menurut sifatnya :
  - a) Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
  - b) Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha/majikan. Perkembangan aturan hukum yang baru penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat

pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Artinya perselisihan perorangan maupun kolektif tidak lagi dibedakan, semua perselisihan baik dari perselisihan perorangan maupun kolektif telah diatur berdasarkan peraturan perundangan-undangan.

2. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya :

a. Perselisihan hak/hukum

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 hak/ hukum ini meliputi :

- 1) penerapan hukum (perbedaan pandangan hukum);
- 2) perselisihan hak;
- 3) diskriminasi perlakuan.

b. Perselisihan kepentingan

Merupakan 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 ini meliputi :

- 1) syarat-syarat kerja;
- 2) hubungan kerja;
- 3) keadaan perburuhan.

c. Perselisihan permutusan hubungan kerja

Perselisihan ini merupakan 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 hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak menjadi kompetensi Pengadilan Negeri untuk memeriksanya, sementara perselisihan kepentingan menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dalam penyelesaian perselisihan kepentingan, maka pegawai perantara berfungsi sebagai Conciliator dan mediator (memberi putusan bersifat anjuran). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan masuk kedalam penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Apabila tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak yang dirugikan dapat menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pengertian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

“Apabila seorang buruh atau perkumpulan buruh menjadi pihak yang berselisih dalam suatu perselisihan perburuhan, maka penyelesaiannya hanya sampai pada tingkat pemerantaraan dan tidak dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)” Manulang (2001:95).

Perselisihan perburuhan meliputi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Perselisihan hak sering terjadi dalam hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha. Perselisihan hak ini misalnya salah satu pihak tidak melaksanakan suatu perjanjian perburuhan yang telah disepakati. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya usaha-usaha dalam mengadakan perubahan dalam syarat-syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan. Perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tidak kepada Pengadilan Negeri. Contoh perselisihan kepentingan adalah kenaikan upah. Manulang (2001:96) menyatakan bahwa, "Perselisihan kepentingan mencakup syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan keadaan perburuhan".

Perselisihan perburuhan sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 meliputi :

1. dari pihak majikan yaitu menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lainnya menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
2. dari pihak buruh yaitu secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang nomor 22 Tahun 1957 adalah sebagai berikut :

### **1. Perundingan Bipartit**

Perselisihan perburuhan biasanya dimulai dengan tuntutan dari pihak organisasi buruh kepada pihak majikan mengenai misalnya kenaikan upah. Tuntutan itu pertama-tama harus diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan jalan perundingan. "Perundingan ini harus dilakukan secara damai dan didasarkan pada itikad baik dari kedua belah pihak" (Soepomo, 1971: 134).

Widodo dan Judiantoro (1992: 49) menyatakan bahwa, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara bipartit adalah perselisihan perburuhan yang penyelesaiannya diupayakan secara intern yakni antara pihak pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh dengan pihak pengusaha".

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menyatakan bahwa bilamana terjadi perselisihan perburuhan maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan. Dari ketentuan tersebut, maka perundingan antara buruh dan majikan pada tingkat pertama dapat dilakukan melalui perundingan bipartit.

### **2. Pemerantaraan**

Bila perundingan secara bipartit tersebut tidak tercapai, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat menyerahkannya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja untuk diselesaikan melalui pemerantaraan oleh Pegawai Perantara (Manulang, 2001:97).

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal penerimaan pengaduan, sudah harus mengadakan pemerantaraan.

“Pegawai perantara dalam memberikan pemerantaraan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah dengan cara :

- a. Mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan.
- b. Memanggil pihak-pihak yang berselisih.
- c. Memimpin perundingan pihak-pihak yang berselisih.
- d. Mengusahakan penyelesaian secara damai”. (Manulang, 2001:97).

### **3. Penyelesaian di Daerah Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)**

Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara pemerantaraan maka segera diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) segera menyelesaikan perselisihan melalui perundingan ke arah penyelesaian secara damai. Bila tercapai kata sepakat maka diterima menjadi Kesepakatan Kerja Bersama.

Bila tidak tercapai kesepakatan, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) berhak memberikan putusan yang berupa anjuran ataupun putusan yang bersifat mengikat bila perselisihan itu sukar untuk dapat diselesaikan dengan anjuran.

“Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) memberikan putusan berupa anjuran bila Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) berpendapat bahwa masih ada kemungkinan perselisihan tersebut dapat terselesaikan secara damai yaitu dengan mengajurkan kedua belah pihak untuk berunding kembali” (Manulang, 2001:98).

Terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang sifatnya mengikat dapat mulai dilaksanakan apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil tidak dimintakan pemeriksaan ulang.

#### **4. Penyelesaian di Pusat Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)**

Bila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak menerima putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), maka dapat mengajukan pemeriksaan ulang (banding) kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Bila suatu perselisihan perburuhan dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dapat menarik perselisihan itu dari tangan pegawai perantara atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk diselesaikan sendiri.

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) semuanya bersifat mengikat dan terhadapnya tidak dapat dimintakan banding kecuali apabila Menteri Tenaga Kerja membatalkan atau menunda putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) tersebut.

#### **5. Veto Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia**

Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dengan syarat untuk kepentingan umum atau untuk melindungi kepentingan negara. Hak veto dari Menteri Tenaga Kerja ini dapat

dipergunakan dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) diambil.

Upaya pemerintah dalam menangani pemasalahan perburuhan dewasa ini adalah dengan telah berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jenis dan ruang lingkup perselisihan hubungan industrial telah ditentukan secara limitatif dalam Pasal 2, meliputi :

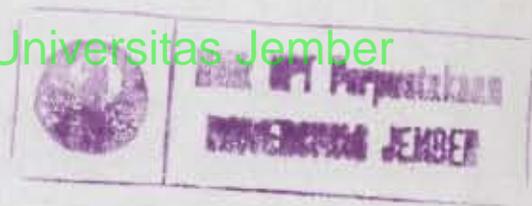
- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan PHK;
- d. perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menggunakan mekanisme Alternative Despute Resolution (ADR) antara lain meliputi :

- a. melalui perundingan Bipartit/ negoisasi (wajib). Meliputi semua jenis perselisihan sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf (a,b,c). Diatur dalam Pasal 1 ke-1 dan Ke-10 jo Pasal 3,6,7;
- b. melalui Mediasi. Meliputi semua jenis perselisihan sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf (a,b,c,d). diatur dalam Pasal 1 ke-11 dan ke-12 jo. Pasal 8 sampai dengan Pasal 16;
- c. melalui Konsiliasi. Terbatas pada perselisihan-perselisihan sebagaimana dimaksud pasal 2 huruf b, c, dan d, tidak termasuk perselisihan hak Pasal 2 huruf a. Diatur dalam Pasal 1 ke-13 dan ke-14 jo. Pasal 17 sampai dengan Pasal 28;

- d. melalui Arbitrase. Terbatas pada perselisihan-perselisihan sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf b dan huruf d, tidak termasuk perselisihan-perselisihan sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf a dan huruf c. Diatur dalam Pasal 1 ke-15 dan ke-16 jo. Pasal 29 sampai dengan Pasal 54;
- e. melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Menyangkut perselisihan PHK sebagaimana dimaksud Pasal 82 jo. Pasal 1 ke-4 dan Pasal 2 huruf c. Diatur dalam Pasal 1 ke-17 sampai dengan ke-20 jo. Pasal 55 sampai dengan Pasal 115.

Peraturan perundang-undangan yang baru tersebut diberlakukan disebabkan oleh adanya sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka putusan P4P yang semula bersifat final, oleh pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, yang selanjutnya dapat dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. Proses ini membutuhkan waktu relatif lama yang tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian yang cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja.



### BAB III PEMBAHASAN

#### 3.1 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Porang Raya Jember

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi yang semakin dibutuhkan kreatifitas dan keahlian pekerja, maka masalah perselisihan perburuhan yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha/majikan. Di satu pihak kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai aktivitas yang sangat memuaskan tetapi di lain pihak akan dirasakan sebagai aktivitas yang kurang memuaskan.

Menurut Sendjun (2001:96) bahwa, "perjanjian kerja timbul dari adanya hubungan kerja dengan ciri-ciri adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah dari atasan (pengusaha) kepada bawahan (pekerja/buruh)". Perjanjian kerja agar sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani bersama (pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan), pelaksanaannya harus memiliki perjanjian kerja yang mengandung asas "itikad baik".

Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimana baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, tetapi masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindarkan. Menyadari akibat-akibat yang akan terjadi di kemudian hari yang dapat merugikan pihak-pihak (pengusaha/majikan, pekerja/buruh, masyarakat dan pemerintah), maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang

mendasar untuk menghindarkan dan mencegah sejauh mungkin timbulnya perselisihan perburuhan/industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan telah memberikan pedoman dalam langkah mekanisme atau tata cara proses penyelesaiannya bagi pengusaha/majikan dan pekerja/buruh serta pemerintah sebagai wujud pelaksanaan penataan dan pembinaan. Berdasarkan perkembangan masyarakat saat ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dibuat produk undang-undang yang baru. Pembaharuan dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang berdasarkan *Alternative Dispute Resolution* (ADR), yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut memiliki prinsip musyawarah mufakat secara bipartit, bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan, cepat, tepat, adil, dan murah.

Pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dituntut untuk dapat bekerja sama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi, yaitu dengan berusaha perselisihan tersebut diselesaikan secara musyawarah antara kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Nomor Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan. Perkembangan peraturan perundang-undangan tentang perburuhan yang baru, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga telah memberikan langkah baru untuk menyelesaikan perselisihan dengan musyawarah melalui lembaga bipartit.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya di wilayah Kabupaten Jember, masih banyak permasalahan perburuhan yang memerlukan penyelesaian secara bijak dan tidak merugikan para pihak. Salah satu perselisihan perburuhan yang terjadi di Kabupaten Jember adalah perselisihan perburuhan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember. Perselisihan yang terjadi di CV. Poreng Raya disebabkan adanya wanprestasi dari pihak pengusaha/majikan yang tidak memenuhi hasil kesepakatan yang telah ditandatangani bersama.

Upaya menyelesaikan perselisihan di CV. Poreng Raya telah dilakukan dengan mekanisme perundingan secara bipartit serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan. Perundingan secara bipartit antara serikat pekerja/ serikat buruh melalui DPC. SPSI dengan pengusaha dilakukan dalam upaya mencari pemecahaan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di perusahaan CV. Poreng Raya Jember. Tetapi upaya penyelesaian tersebut tidak terjadi perundingan bipartit dikarenakan pihak pengusaha/majikan menginginkan penyelesaiannya dilakukan dengan pihak ketiga, yaitu pegawai perantara, hal ini telah bertentangan peraturan yang telah berlaku. Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor KEP.15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan, menyatakan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan harus dirundingkan secara musyawarah antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, sebagai langkah awal penyelesaian.

Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember menyatakan bahwa setiap bentuk pengaduan perselisihan industrial yang disampaikan langsung ke Dinas Tenaga Kerja oleh

pihak-pihak wajib ditolak dan dikembalikan menurut prosedur perundingan kedua belah pihak. Karena itu perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan merupakan langkah yang harus dilakukan terlebih dahulu. Menurut ketentuan yang ada batas waktu perundingan secara bipartit adalah selama 30 (tiga puluh) hari.

Sebelum perselisihan tersebut diberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember para pekerja/buruh melakukan aksi unjuk rasa di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jember. Harapan para pekerja/buruh bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jember dapat menjadi fasilitator dalam perundingan bipartit. Langkah tersebut dapat dibenarkan karena perselisihan perburuhan yang terjadi masih pada tahap awal perundingan bipartit belum sampai kepada pemerantaraan.

Mekanisme penyelesaian secara musyawarah tidak dapat terwujud. Maka, pihak serikat pekerja/serikat buruh membuat surat permohonan perantaraan penyelesaian hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember. Dalam keadaan demikian perantara mana harus diberikan Dinas Tenaga Kerja (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 jo. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Menindak lanjuti surat permohonan tersebut kemudian kedua belah pihak dipanggil untuk menghadap pegawai perantara di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember. Sebelum pemanggilan para pihak yang bersengketa pegawai perantara melakukan investigasi perselisihan dengan menyelidiki dan meneliti duduk perkaranya.

Pegawai perantara sebelum memberikan pemerantaraan menawarkan kepada kedua belah pihak, apabila perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui Arbitrase oleh Dewan Juru

Pemisah. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal penerimaan pengaduan, sudah harus mengadakan pemerantaraan. Pegawai perantara dalam memberikan pemerantaraan perselisihan yang terjadi di C.V. Poreng Raya dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah dengan cara :

- a. mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan;
- b. memanggil pihak-pihak yang berselisih;
- c. memimpin perundingan pihak-pihak yang berselisih;
- d. mengusahakan penyelesaian secara damai.

Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan hasil perundingan yang hanya dihadiri oleh pihak pekerja/buruh, pihak pengusaha tidak memiliki itikad baik untuk datang memenuhi panggilan dari pegawai perantara. Hal tersebut pengusaha telah melanggar ketentuan yang terdapat pada pasal 18 ayat (2) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pegawai perantara yang berusaha mengkoordinasi dengan aparat yang berwenang tidak dapat dilakukan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya kurangnya kerjasama dalam membantu menyelesaikan perselisihan khususnya perkara perburuhan, maka pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember mengambil keputusan yang isinya bersifat anjuran yang berdasarkan risalah perundingan dimana berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan

Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan Pasal 4 huruf c, risalah memuat tentang :

- a. nama dan alamat Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. nama dan alamat Pengusaha atau yang mewakili;
- c. tanggal dan tempat perundingan;
- d. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- e. pendirian para pihak;
- f. kesimpulan perundingan;
- g. tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

Anjuran yang disampaikan secara tertulis kepada pihak pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan menyebutkan dasar pertimbangan serta batas waktu pihak-pihak menyampaikan tanggapan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak diterimanya anjuran tersebut. Pihak pengusaha/majikan melalui kuasa hukumnya menjawab surat anjuran tersebut secara tertulis dengan isi menolak atas dikeluarkannya anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember. Serikat pekerja/serikat buruh CV. Poreng Raya menjawab secara tertulis bahwa pegawai perantara agar dapat mengambil tindakan tegas sesuai hukum yang berlaku dan menuntut agar status dan upah pekerja/buruh dapat dituntaskan.

Menurut pernyataan pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial CV. Poreng Raya Jember tidak berhasil dengan dikeluarkannya anjuran, maka berkas perkara segera disampaikan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara pemerantaraan, maka segera diserahkan kepada Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) segera menyelesaikan perselisihan melalui perundingan ke arah penyelesaian secara damai. Mekanisme yang dilakukan serikat pekerja/serikat buruh CV. Poreng Raya Jember dengan pengusaha tidak melalui perundingan dengan pihak Panitia Penyelesaian Perselisihan Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), karena pihak serikat pekerja/serikat buruh menarik surat permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pihak pegawai Sub Hubinsyaker. Menggantikan dengan surat permohonan pemutusan hubungan kerja dengan harapan para buruh dapat memperoleh uang pesangon karena atas dasar bukti-bukti yang ada pihak pengusaha mempunyai itikad tidak baik, yaitu menginginkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak. Langkah pemerantaraan dimasukkan dalam awal proses terjadinya perselisihan hubungan industrial, sehingga sebagai upaya dalam memperkuat hal tersebut serikat pekerja/serikat buruh melaporkan tindak pidana melalui pengawas tenaga kerja untuk menyidik penggelapan uang premi jaminan sosial buruh.

Hingga saat ini proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya pada tahapan pemutusan hubungan kerja. Tahap pemutusan hubungan kerja itu tidak melibatkan pihak perantara dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), karena pihak pengusaha dan para buruh sepakat untuk menyelesaikan secara damai, yaitu pengusaha bersedia memberikan 2 (dua) kali gaji kepada para buruh dan dengan syarat untuk 65 (enam puluh lima) buruh dinyatakan tidak lagi bekerja lagi (di PHK) di CV. Poreng Raya. Akhirnya pihak buruh melalui kuasa hukumnya menerima hasil kesepakatan tersebut.

### **3.2 Cara Mengatasi Hambatan-Hambatan Yang Terjadi Dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Poreng Raya Jember**

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di CV. Poreng Raya Jember antara buruh yang didampingi oleh S.SP. NIBA. SPSI dengan pengusaha berdasarkan fakta memperlihatkan adanya upaya penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi tidak sesuai dengan harapan untuk cepat selesai ditingkatkan bipartit maupun tripartit, hal ini disebabkan adanya hambatan-hambatan dalam proses penyelesaiannya. Upaya mengatasi hambatan-hambatan tersebut dilakukan agar dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat memberikan keuntungan bagi para pihak.

#### **A. Hambatan-Hambatan Yang Terjadi Dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Poreng Raya Jember**

Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di CV. Poreng Raya Kabupaten Jember merupakan perselisihan yang masih belum dapat terselesaikan. Perselisihan timbul oleh beberapa hal yang mendasar terjadinya perselisihan perburuhan. Berdasarkan pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan yang terjadi di CV. Poreng Raya berdasarkan analisis fakta yang ada, bahwa terjadi perselisihan mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan pertentangan terhadap masalah pengupahan yang tidak sesuai dengan hasil kesepakatan. Hubungan kerja antara perkerja/buruh pengusaha/majikan CV. Poreng Raya tidak dituangkan kedalam suatu perjanjian kerja secara tertulis melainkan secara lisan dengan bentuk kesepakatan-kesepakatan yang telah disetujui oleh pekerja/buruh. Kesepakatan yang telah dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh menyatakan bahwa selama semua pekerja dirumahkan/diliburkan selama lebih kurang 2 (dua) bulan yaitu sejak tanggal 14 April s/d 14 Juni 2003 dan akan diperpanjang lagi bila keadaan perusahaan belum stabil, para pekerja/buruh mendapatkan uang tunggu sebesar 50% (lima puluh persen) dari UMK dengan menggunakan dasar hari efektif. Ketentuan yang dibuat oleh perusahaan diterima oleh pekerja/buruh dengan menandatangani surat kesepakatan tersebut pada tanggal 14 April 2003. Tetapi setelah kesepakatan itu dibuat dan ditandatangani, perusahaan tidak menjalankan isi dari kesepakatan. Tampak adanya itikad tidak baik dari pengusaha dengan tidak memenuhi hasil kesepakatan tersebut.

Serikat pekerja/serikat buruh yang ada melalui perwakilannya berusaha untuk mengadakan perundingan terhadap permasalahan tersebut. Tetapi jika dilihat lebih jauh lagi bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan di CV. Poreng Raya yang telah ditetapkan dalam kesepakatan tidak diwujudkan secara nyata keserasian dalam hubungan dan tidak adanya apa yang menjadi hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Akibat yang ditimbulkan bahwa perusahaan secara implisit menyatakan adanya pemutusan

hubungan kerja. Berdasarkan hasil konsultasi dengan Sub Hubunsyaker Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember yang menjadi salah satu faktor penghambat adalah pihak pengusaha tidak terbuka terhadap permasalahan yang ada ketika dikonfirmasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember. Kurang keterbukaan tersebut dalam hal kondisi keuangan yang dimiliki untuk membayar upah buruh tidak disampaikan sehingga menyebabkan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember tidak dapat memberikan konsultasi untuk tidak terjadinya perselisihan yang berlarut-larut.

Hasil investigasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember, bahwa perusahaan CV. Poreng Raya selama berdiri tidak memiliki peraturan perusahaan yang seharusnya menjadi pedoman untuk para pihak menyelesaikan perselisihan tersebut. Munculnya penghambat dalam proses perselisihan ini juga disebabkan oleh adanya kurang pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang memiliki pekerja/buruh yang lebih dari 50 (lima puluh) orang sehingga di dalam proses penyelesaiannya pun mengalami kesulitan. Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga sama bipartit. Lembaga bipartit sangat berguna di dalam menyelesaikan sengketa baik perselisihan mengenai hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja. Lembaga ini berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

Peraturan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki karakteristik proses penyelesaian yang sangat membutuhkan banyak waktu dalam memecahkan permasalahan

perburuhan. Hal ini juga yang menjadi penghambat proses penyelesaian hubungan industrial di CV. Poreng Raya.

Faktor lain yang juga sebagai penghambat adalah pengetahuan pekerja/buruh CV. Poreng Raya mengenai perkembangan dan pemahaman hukum perburuhan masih belum dipahami dan dimengerti. Serikat pekerja/buruh yang ada, yaitu SPSI masih belum optimal dalam memberikan pembelajaran dan pemahaman akan pentingnya hukum-hukum perburuhan serta hak dan kewajiban pekerja/buruh ataupun pengusaha/majikan yang ada.

#### **E. Cara Mengatasi Hambatan Yang Terjadi di CV. Poreng Raya Jember**

Cara mengatasi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya dengan adanya itikad tidak baik dari pihak pengusaha/majikan untuk menyelesaikannya adalah perlu ada kesadaran dari masing-masing pihak. Kesadaran tersebut sangat penting untuk dibangun dan ditumbuhkan melalui keterbukaan dari para pihak yang berselisih untuk saling bertukar pikiran mengenai segala permasalahan yang menyangkut hubungan kerja. Tetapi pengusaha CV. Poreng Raya selama proses penyelesaian hubungan industrial baik secara bipartit maupun tripartit tidak terbuka sehingga proses penyelesaiannya pun sangat sulit.

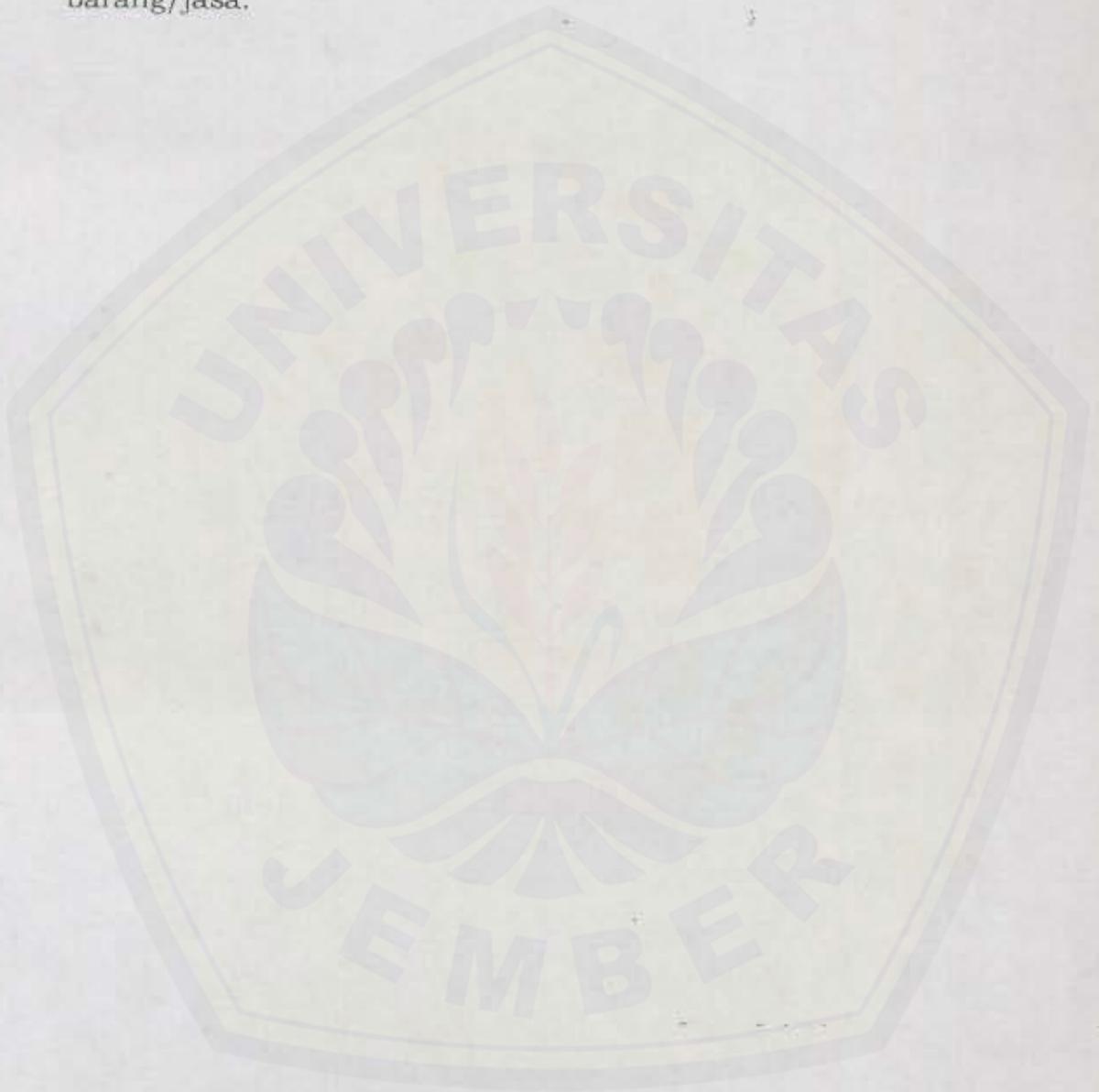
Pihak pemerintah melalui aparaturnya harus ada koordinasi yang baik. Pengawasan terhadap perusahaan juga sangat penting sehingga dapat mengurangi perselisihan. Aparatur lain yang mendukung dalam proses penyelesaian perkara perburuhan juga harus dapat bekerja sama, yaitu dengan cara menjalin hubungan yang intensif antara aparaturnya apabila

dibutuhkan bantuan untuk memperlancar proses penyelesaiannya. Hal tersebut dikarenakan bahwa negara sebagai institusi yang melindungi kepentingan warga masyarakat bertindak sebagai pihak ketiga yang juga harus mendukung adanya percepatan penyelesaian perselisihan perburuhan yang terjadi agar proses produksi baik barang/jasa untuk kesejahteraan bersama dapat terwujud.

Efisiensi dan efektifitas institusi bahkan perangkat hukum yang masih memiliki kelemahan terutama dalam menyelesaikan perselisihan yang sangat membutuhkan waktu cukup lama. Untuk itu telah dibuat peraturan perundang-undangan yang baru, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai undang-undang pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Undang-undang yang baru tersebut memiliki karakter dengan prinsip memberikan proses penyelesaian yang lebih efisien dan efektif dengan melalui lembaga Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Keberpihakan terhadap terwujudnya kesejahteraan pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan perlu adanya dukungan pada nilai-nilai yuridis dan juga aparatur negara yang bekerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya berdasarkan peraturan yang ada. Langkah untuk membangun kesadaran terhadap hak dan kewajiban serta pemahaman tentang hukum adalah disosialisasikan dan diorganisir melalui serikat-serikat pekerja/buruh bekerja sama dengan pengusaha yang ada. Aktifitas yang dapat dilakukan selain membangun kesadaran adalah dengan kegiatan ikut dan terlibat dalam seminar-seminar tentang perburuhan. Tak lepas juga kewajiban

pengusaha/majikan dalam mendorong kegiatan tersebut juga memberikan fasilitas pendidikan di lingkungan perusahaan untuk berproses bersama dalam menciptakan ketentraman dan kesejahteraan bersama agar terjadi peningkatan produksi barang/jasa.





## BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh CV. Poreng Raya Jember diselesaikan melalui usaha perundingan bipartit, tetapi tidak berhasil. Tidak adanya kesepakatan bersama antara kedua belah pihak menyebabkan pekerja/buruh melakukan unjuk rasa atau mogok kerja di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jember dengan harapan dapat menjadi fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kemudian pekerja/buruh membuat permohonan di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember untuk memerantari perselisihan tersebut. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya yang seharusnya diperantari Panitia Daerah tidak dilakukan dikarenakan adanya penarikan surat permohonan perantaraan penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena mengarah kepada pemutusan hubungan kerja.
2. bahwa faktor penghambat dalam proses perselisihan hubungan industrial CV. Poreng Raya Jember adalah adanya itikad tidak baik dari pihak perusahaan dengan kurangnya keterbukaan dari masing-masing pihak yang berselisih, kurangnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja, peraturan yang ada masih membutuhkan waktu lama dalam penyelesaiannya, lemahnya kemampuan pengetahuan tentang hukum baik pengusaha, pekerja/buruh, maupun serikat pekerja/serikat buruh dan kurangnya koordinasi antara institusi pemerintah

dalam membantu penyelesaian perburuhan. Cara mengatasinya perlu adanya peningkatan kesadaran hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dalam menciptakan itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan, dan perlu pembaharuan peraturan yang dapat bekerja secara efisien dan efektif. Peran serikat pekerja/serikat buruh perlu ditingkatkan dan disosialisasikan dalam memberikan pengetahuan hukum perburuhan dilingkungan perusahaan.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah ditulis, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. agar dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pihak yang terkait dengan permasalahan perburuhan tidak bertolak belakang dengan tata cara yang sudah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dan perlu adanya peningkatan terhadap efisiensi dan efektifitas institusi yang menangani perselisihan perburuhan.
2. agar perselisihan hubungan industrial dapat dikurangi dengan cara membentuk lembaga bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Peran pengawasan ketenagakerjaan diharapkan dapat bekerja secara aktif dan kreatif dalam menjembatani perselisihan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Indiarsoro, R dan Saptanno, M.J. 1996. *Hukum Perburuhan*. Surabaya: Karunia.
- Manulang, Sendjun H., 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prinst, Darman. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti.
- Rokhani, Endang. 1999. *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*. Jakarta: Yakoma-PGI.
- Soemitro, Roni Hanitijo, 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia.
- Soepomo, Imam, 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- , 2001. *Hukum Perburuhan: Undang-Undang dan Peraturan*. Jakarta: Djambatan.
- Toha, Halili dan H. Pramono. 1991. *Hubungan Majikan dan Buruh*. Jakarta: P.T. Rineka Cipta.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, 1992. *Segi hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali.
- Widyoprakoso, Tjuk Wirawan, Maryono, I Made Sedhana, Sri Surani dan Bambang Wibisono. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Universitas Jember.
- Anonim, 2003. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Umbara.

LEMBAR DISPOSISI

Asal Surat : Penerimaan Unit Kerja Federasi  
serikat kerja Niaga bank Auxana  
SPSI (AUSA) Diterima #21  
21 MAY 2003

Tgl. Surat : 11 Mei 2003 Nomor Agenda : 774

Nomor Surat : 02/0MG/Per/F.SP.MBA - SPSI /V/2003 Diteruskan Kepada

Surat pernyataan pencabutan (pembatalan)  
tanda-tangan karyawan/i Anggota SPSI - Kary  
Potensi Raya Jember

1. Ka. Dinas
2. Ka. Bag. T.U.
3. Subdin Penta Kerj
4. Subdin Perencanaan
5. Subdin Lattas
6. Subdin Hubin Syaker
7. Subdin Pengawasan

ISI DISPOSISI

Bicarakan dengan Syaker

B. Busu  
~~Amel~~  
 Ke Dinas  
 21  
 15  
 21  
 15  
 03

## PENGURUS UNIT KERJA

FEDERASI SERIKAT PEKERJA, NIAGA, BANK DAN ASURANSI

SPSI ( NIBA )

Jl. Manggar Gg. V/33 Jember

Jember, 11 Mei 2003

No : 02 / ORG / PUR / F.SP, NIBA – SPSI / V / 2003  
 Lampiran : 2 lembar  
 Perihal : Surat Pernyataan Pencabutan  
 ( Pembatalan ) Tanda Tangan Karyawan / i  
 Anggota – SPSI – Kary. CV. Poreng Raya  
Jember

Kepada  
 Yth. Sdr. Pimpinan  
 CV. Poreng Raya  
 Jln. Manggar No. 32  
 di Jember

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini kami selaku Pengurus Unit Kerja SP NIBA SPSI CV. Poreng Raya menyatakan bahwa :

Mengingat :

Sesuai kesepakatan bersama dengan pimpinan / pemilik CV. Poreng Raya tertanggal 14 April bahwa kami didliburkan selama 2 (dua) bulan sampai 14 Juni 2003.

Memperhatikan :

Bahwa akhir-akhir ini para anggota ( Pekerja ) disuruh menandatangani pernyataan-pernyataan yang sifatnya sepihak, tanpa konsultasi lebih dahulu dengan PUK SPSI setempat.

1. Bahwa nada dan irama serta teknis permintaan perusahaan atas pernyataan para anggota ( Pekerja ) tersebut menjurus hal-hal yang negatif serta intimidasi, yang menjurus pada PHK tanpa pesangon.
2. Bahwa para anggota ( Pekerja ) dengansangat terjepit / terpaksa harus menanda tangannya pernyataan tersebut ( yang dibuat oleh perusahaan ) tanpa diberi kesempatan berpikir yang jernih serta bebahakan dengan tekanan moril, karena dihadapan 3 bahkan 5 orang wakil perusahaan, termasuk pengacara perusahaan sedang pekerja tanpa pendamping seorang pun, sedangkan pekerja pada umumnya masi awam akan peraturan-peraturan ketenaga kerjaan.
3. Bahwa para pekerja yang telah menanda tangani pernyataan, tidak diberi foto copy atau salinanannya.
4. Bahwa semua anggota ( Pekerja ) bekerja di CV. Poreng Raya selama ini baik-baik saja dan sudah bertahun-tahun.
5. Bahwa CV. Poreng raya belum memasukkan kepesertaan pekerja kepada Asuransi jamsostek secara keseluruhan ( baru  $\pm 35\%$  ), padahal hal tersebut menjadi kewajiban normatif perusahaan secara keseluruhan, dimana hal tersebut ada sanksinya ( pidana ), hukuman kurungan maximal 6 bulan atau denda maximal 50 juta ( Undang-Undang No. 3 tahun 1992 yaitu PP. No. 14 tahun 1993 ).

Oleh karenanya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka kami memutuskan sebagai berikut :

Memutuskan :

1. Mencabut ( membatalkan ) semua pernyataan yang ditanda tangani Anggota ( Pekerja ) kami yang telah terlanjur dibuat oleh perusahaan dan tidak berlaku lagi, serta batal demi hukum terhadap semua pekerja, khususnya yang menjurus pada PHK tanpa pesangon ( antara lain terlampir 1 ).
2. Kami tetap melaksanakan kesepakatan bersama dimana kami sedang diliburkan selama 2 ( dua ) bulan ( terlampir 2 ), sehingga kami tidak dapat dipaksakan / diwajibkan hal – hal lain kecuali ambil gaji. Dimana kami telah meringankan perusahaan dengan menerima uang tunggu 50% dari seharusnya sesuai peraturan pemerintah sebesar 75%.
3. Dan perusahaan supaya menghentikan intimidasi - intimidasi / intrik - intrik negatif yang terselubung terhadap para pekerja, agar ketenangan bekerja maupun berusaha dapat berjalan baik. Serta yang paling penting semua pihak mematuhi ketentuan – ketentuan / peraturan – peraturan ketenaga kerjaan.

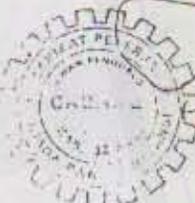
Demikian surat pernyataan kami agar di pakai sebagai pedoman bersama.

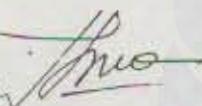
Mengetahui :  
DPC. F. SP. NIBA SPSI  
Kab. Jember  
Sekretaris

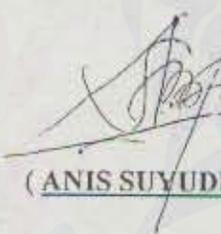
Hormat kami  
PUK. SP. NIBA SPSI  
CV. Poreng Raya

Ketua

Sekretaris



  
(M. YUSUF SUJA'I)

  
(ANIS SUYUDI)

  
(RIBUT)

Tembusan Yth.

1. Bp. Bupati Kepala Daerah kab. Jember
2. Sdr. Ketua DPC. K. SPSI kab. Jember
3. Kep. Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember
4. Ka. Cab. PT. Jamsostek Kab. Jember
5. Simpanan



**PENGURUS UNIT KERJA**  
**FEDERASI SERIKAT PEKERJA, NIAGA, BANK DAN ASURANSI**  
**SPSI ( NIBA )**

*Jl. Manggar Gg. V/33 Jember*

Jember, 27 Mei 2003

Kepada  
 Yth Sdr. Pimpinan Perusahaan  
 CV. Poreng Raya  
 Jl. Manggar No. 32 Jember

No : 3/PUK/ORG/F. SP. NIBA SPSI/V/2003  
 Lampiran : 2 (dua) lembar sebagai contoh  
 Perihal : **Panggilan Kerja dalam Status Diliburkan**

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan kepada Saudara Pimpinan Perusahaan CV. Poreng Raya perihal tersebut diatas; dimana akhir-akhir ini sebagian besar anggota (pekerja) kami menerima surat panggilan kerja kembali di CV. Poreng Raya (contoh terlampir) berturut-turut dalam arti 2 sampai 3 kali secara perorangan.

Setelah kami menerima laporan dari semua anggota lebih dari 70 orang termasuk saya sendiri, maka kami perlu mengingatkan kepada Pimpinan Perusahaan bahwa sebagian besar pekerja dalam status diliburkan (periksa kalimat dalam alinea pertama) pada kesepakatan (terlampir) oich karenanya bagi pekerja atau anggota kami yang tidak menghadiri undangan tersebut kami anggap wajar karena hukumnya vacultatif alias tidak wajib (boleh hadir atau tidak), karena statusnya masih diliburkan sampai dengan tanggal 14 Juni 2003 (dimana hal tersebut belum dicabut), meskipun kami menyetujui adanya masuk kerja kembali.

Kami sangat menyayangkan / menyesalkan panggilan-panggilan tersebut, karena tidak memberitahukan kepada kami yang telah mengadakan kesepakatan bersama dengan pihak perusahaan; dimana secara sepihak perusahaan mengambil langkah-langkah sendiri yang isinya dapat kami nilai menjurus kepada hal-hal yang negatif; PHK tanpa pesangon.

Oleh karenanya sekali lagi, kami ingatkan hendaknya segala sesuatu itu supaya dilaksanakan sesuai aturan-aturan yang sudah disepakati maupun peraturan-peraturan yang berlaku disamping surat kami sebelum ini (No. 2 tanggal 11 Mei 2003). Sebab semua itu ada aturan-aturannya dan kita perlu saling memahaminya.

Demikian atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami  
 PUK. SP. NIBA SPSI  
 CV. Poreng Raya

Ketua

Sekretaris

  
 ( ANIS SUYUDI )



  
 ( RIBUT )

Tembusan Yth :

1. Ka. Disnaker Kab. Jember (mohon perhatiannya)
2. DPRD Kab. Jember Komisi E
3. DPC K. SPSI Kab. Jember
4. DPC F. SP NIBA. SPSI Kab. Jember
5. Simpanan



C.V. Poreng Raya

SAWAH RAYA FURNITURE COOPERS WOOD WORKING

Nomor: JH-RA/03

Perihal: PANGGILAN MASUK KERJA

Kepada Yth.

Sdr. / Sdr. ....

Jl. ....

Dengan hormat:

Bagi Saudara yang masih berminat untuk bekerja di CV. PORENG RAYA "

Pada / Tanggal: 25 Mei 2003

Untuk masuk bekerja pada CV. Poreng Raya

Demikian kami sampaikan perlakuan adanya.

Jember, 21 Mei 2003  
Hormat kami,

C.V. Poreng Raya  
JEMBER

EDDY BOEDISOESETYO



No 013 /  
 Lampiran  
 Perihal

: 013/ORG./PHI/13.26/C/VI/2003.  
 : // Lembar Foto Kopy.  
 : Mohon perantara penyelesaian perselisihan Sistiem kerja dan Pengupahan Anggota SPSP Karyawan/i CV.Poreng Raya Jember dengan - Pimpinan Perusahaan : CV.Poreng Raya Jbr.

Jember; 4 Juni - 2003.

Kepada Yth :  
 Bapak Ka.Disnaker Kab.Jember  
 Jalan ; Trunojoyo NO. 36  
J e m b e r .

Dengan hormat,

Bersama ini, kami DPC.F.SP.NIBA.SPSP.Kabupaten Jember, mohon perantaraan Bapak, mengenai kasus perselisihan sistiem kerja dan pengupahan, antara seluruh Anggota SPSP./Karyawan/i CV.Poreng Raya yang berjumlah = 73 Orang Anggota, dengan Pimpinan Perusahaan CV.Poreng Raya Jember, yang bernama :

1. Sdr.YB.RUDIJANTO. ( Bapak )
  2. Sdr.EDDY BOEDI SOESATIYO ( Anak ).
- Alamat Perusahaan ; Jalan : Manggar NO. 32 Jember.

Adapun personallannya sebagaimana berikut :

Bahwa pada tgl; 18 Januari-2003, DPC.F.SP.NIBA.SPSP.telah membentuk P.U.K. - F.SP.NIBA.SPSP.di-Perusahaan CV.Poreng Raya Jember, dan atas sepengetahuan - Pemilik Perusahaan, serta sudah ada Bukti Pencatatan dari Disnaker Jember - NO. 568/86/SP/436.328/III/2003, tertanggal ; 14 Maret-2003, dengan jumlah Anggota sebanyak = 73 Orang.

Sistiem kerja : Harian tetap, dengan membayar Upah setiap Minggu sekali, pada setiap Hari : Sabtu mengacu pada Upah UMP/K.

Bahwa pada Hari : Sabtu tgl; 12 April-2003, Pimpinan Perusahaan Sdr.YB. Rudijanto, memanggil PUK. sdr.Anis Suyudi, memberitahukan bahwa, sehubungan - keadaan Perusahaan pada saat ini, sedang mengalami masalah kekosongan bahan-Baku dan Finansial untuk produksi, maka seluruh Karyawan/i CV.Poreng Raya - Jember" DILIBURKAN / DIRUMAHKAN " sejak Hari : SENIN Tgl; 14 April-2003, S/D-Tanggal; 14 Juni-2003, ( 2 Bulan ) dan akan diperpanjang lagi apabila Perusa-haan belum stabil, dan besarnya Uang Tunggu/ Upah atas dasar hasil musyawarah dengan pihak PUK.dicapai kesepakatan dibayar = 50 %, dan dibayarkan se-tiap Hari : Sabtu, dan hasil kesepakatan tersebut, dituangkan melalui Surat - "KESEPAKATAN" antara pihak Pimpinan Perusahaan dengan Pengurus Unit Ker-ja SPSP.yang mewakili seluruh Anggotanya.( Foto Kopy terlampir ).

Bahwa pada tgl; 17 MEI-2003, Pimpinan Perusahaan, telah memanggil kerja melalui surat panggilan, kepada beberapa Orang Anggota, dan ternyata setelah - hadir di Perusahaan, tidak diperintah kerja sebagaimana biasanya, namun dipe-perintah menyalin konsep surat pernyataan yang sebelumnya sudah disiapkan -

..... oleh .....



..... oleh pihak Perusahaan melalui Kuasa Hukumnya, yang bernama : J. ELEN MACHD-  
LENA, SH. kemudian yang bersangkutan semuanya disuruh menanda tangani Su-  
rat pernyataan tsb. dan dengan tekanan moril tanpa diberi kesempatan untuk  
mempelajari isi dari surat pernyataan tsb. yang akhirnya dengan terpaksa  
mereka menandatangani.

Bahwa dalam hal ini, pihak Perusahaan sebelumnya tidak memberi tahu-  
kan kepada Pengurus Unit Kerja, dan tindakan Perusahaan berlanjut pada tgl;  
28 Mei-2003, dengan mengirimkan surat panggilan kepada semua Karyawan/i nya-  
untuk masuk kerja, dan ternyata setelah semua Karyawan/i hadir semuanya di-  
Perusahaan, tidak dipekerjakan, namun hanya disuruh menandatangani Surat Per-  
nyataan sebagaimana teresebut diatas, dan mereka semua menolaknya.

Bahwa selanjutnya, pada tgl; 2 Juni-2003, Pimpinan Perusahaan, mengirim-  
kan Surat panggilan kepada semua Karyawan/i, untuk masuk kerja, dan ternyata-  
setelah hadir semua di Perusahaan, tidak dipekerjakan hanya sama seperti tsb  
diatas, diperintah untuk menandatangani Surat pernyataan, dan semua Karyawan-  
menolaknya, sehingga terjadi keresahaan pada semua Anggota / Karyawan/i tsb.

Bahwa pada tgl; 2 Juni-2003 tsb. diatas, kami DFC.F.SP.NIBA.SPSI. dan --  
didampingi oleh Ketua DPC.KONFEDERASI Kab.Jember, Sdr.Drs.Koster Sianipar --  
setelah menerima laporan dari PUK CV.Poreng Raya, segera datang ke Peruaahan  
dengan maksud ingin mengadakan Perundingan / Musyawarah dengan Pimpinan Pe-  
rusahaan / termasuk Kuasa Hukumnya, namun dari pihak Pimpinan Perusahaan ---  
CV.Poreng Raya, menolaknya, dan menginginkan masalah tsb. diselesaikan di-Kan-  
tor / melalui perantara Disnaker Kab.Jember.

Bahwa perlu kami laporkan disini, sebagaimana Surat Kesepakatan semua  
Karyawan/i diliburkan, dengan mendapat Upah = 50 % yang dibayarkan setiap -  
hari; Sabtu, ternyata mulai : Hari Sabtu tgl; 31 Mei-2003, yang lalu Pimpinan -  
Perusahaan CV.Poreng Raya Sdr.YB.RUDIJANTO, Ingkar Janji, tidak membayar Upah  
kepada semua Karyawan/i nya, dengan alasan, karena pada tgl; 28 Mei-2003, para-  
karyawan/i tidak ada yang hadir ke Perusahaan, sesuai dengan surat panggilan  
kerja, padahal pada tgl; 28 Mei-2003, semua Karyawan/i hadir semuanya, sebagai-  
mana keterangan diatas.

Bahwa dari hal-hal tsb. diatas, maka penyimpangan<sup>2</sup> yang dilakukan oleh  
Pimpinan CV.Poreng Raya sbb. :

1. Tidak meneruskan pelaksanaan Pembayaran Upah / Gaji, sebagaimana yang ter-  
lah disepakati bersama sejak hari : Sabtu tgl; 31 Mei-2003.
2. Pimpinan Perusahaan mengadakan pemanggilan kepada semua Karyawan/i untuk-  
bekerja kembali, pada tgl; 28 Mei-2003, dan tgl; 2 Juni-2003, ternyata tidak -  
dipekerjakan, padahal semua Karyawan/inya hadir di Perusahaan.



DEWAN PENGURUS CABANG  
FEDERASI SERIKAT PEKERJA NIAGA, BANK, ASURANSI, JASA DAN PROFESI  
(COMMERCE, BANK, INSURANCE, SERVICE AND PROFESSION EMPLOYEE'S UNION)  
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA<sup>55</sup>  
(FEDERATION OF ALL INDOONESIAN TRADE UNIONS)

Jalan Dr. Sutomo IV / 3 Telp. (0331) 487812 Jember

- ..... 3. Pelanggaran Perusahaan CV. Poreng Raya Jember, sesuai dengan Undang-Undang NO. 3/1992 mengenai kepastian Program Jam Sostek bagi para Karyawan/i - dari Jumlah Anggota /Karyawan/i F.SP.NIBA.SPSI. dari jumlah= 73 Orang --- Karyawan/i hanya di ikut sertakan sebanyak = 32 Orang Karyawan/i, padahal mereka bekerja sudah lebih dari = 5 Tahun, sebagaimana foto kopy terlampir.

TUNTUTAN YANG DISAMPAIKAN :

1. Bahwa Pimpinan Perusahaan CV. Poreng Raya, harus mempekerjakan kembali - Semua Karyawan/i nya, sebagaimana sediakala.
2. Bahwa Pimpinan CV. Poreng Raya harus melaksanakan kewajibannya, sesuai - Surat Kesepakatan antara Pimpinan CV. Poreng Raya dengan Pengurus Unit Kerja F.SP.NIBA.SPSI. yang telah ditandatangani pada tgl; 14 April-2003.
3. Bahwa Pimpinan CV. Poreng Raya Jember, harus mentaati dan Melaksanakan - semua Ketentuan Peraturan -Peraturan Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan - Republik Indonesia.
4. Bahwa apabila dikemudian hari, Perusahaan CV. Poreng Raya Jember, tidak - mentaati dan Melanggar Peraturan-Peraturan serta Undang-Undang Ketenaga - kerjaan, kami mohon Bapak Ka. Disnaker Kabupaten Jember, mengambil tindakan tegas kepada Pimpinan Perusahaan CV. Poreng Raya Jember, sesuai Hukum yang - berlaku.-

Demikian kami sampaikan, atas segala perhatian serta bantuannya, menyampaikan Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya.-

DEWAN PIMPINAN CABANG  
FEDERASI SERIKAT PEKERJA, NIAGA, BANK, DAN, ASURANSI.  
SPSI. KABUPATEN J E M B E R .

GUMADI  
Ketua.



M. YUSUF SUJAI.  
Sekretaris.

Tembusan disampaikan Kepada Yth. :

1. Bapak Bupati Kabupaten Jember.
2. Sdr. DPD. F.SP.NIBA.SPSI. Jawa-Timur di-Surabaya.
3. Sdr. DPC. Konfederasi. SPSI. Kabupaten Jember.
4. Sdr. P.U.K. CV. Poreng Raya Jember
5. A r s i p .-



Lampiran 4 **PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER** 56  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177  
**JEMBER (68137)**

Jember, 02 Juni 2003.

Kepada :

- Yth. 1. Sdr. Pimpinan Perusahaan  
 CV. Poreng Raya  
 2. Sdr. Ketua PUK. SP. Niba FSPSI  
 CV. Poreng Raya

Di -

JEMBER.

Nomor : 561/815/436.328/2003.  
 Sifat : Penting.  
 Lampiran : -  
 Perihal : Panggilan.

Selubungan dengan surat Saudara Pimpinan Perusahaan -  
 CV. Poreng Raya Nomor : 153/ISP/P.R/V/05 dan surat dari Saudara ketua  
 PUK. SP. Niba FSPSI Nomor : 02/org/PUK/P.SP.NIBA-SPSI/V/2003 dan -  
 3/PUK/org/P.SP.NIBA-SPSI/V/2003 yang tembusannya disampaikan kepada  
 kami, maka sesuai prosedur Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Jo Undang  
 undang No.13 Tahun 2003 diharap kehadiran Saudara pada :

Hari / Tanggal : Kamis, 12 Juni 2003.

Jam : 13.00 WIB.

Tempat : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Menghadap : Pegawai Perantara.

Demikian atas perhatian dan kehadirannya tepat waktu disampaikan -  
 terimakasih.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
 KABUPATEN JEMBER,

SUNARTO, SH.  
 Pembina Tingkat I.  
 NIP. 160 020 823.

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Bupati Jember di Jember  
 ( sebagai laporan )

2. A r u s i p .

Asal surat : PENGURUS F.SP.MBA.SPSI  
 EV " PORENG RAYA "

Diterima tgl.  
 10 JUN 2003

Tgl. surat : 14-04-2003

Nomor Agenda : 934.

Nomor surat : -

Diteruskan Kepada

Kesepakatan EV " PORENG RAYA "  
 Jember .

1. Ka. Dinas
2. Kabag. T.U.
3. Subdin Penta Kerja
4. Subdin Perencanaan
5. Subdin Lattas
6. Subdin Hubin Syaker
7. Subdin Pengawasan

ISI DISPOSISI

Bagaimana dip  
 penakar / kesusi .

10/6

## KESEPAKATAN

Sehubungan dengan perusahaan mengalami masalah kekosongan bahan baku dan financial untuk produksi, maka seluruh karyawan Poreng Raya Jember Diliburkan / dirumahkan sejak hari Senin, 14 April 2003 s/d 14 Juni 2003, dan akan diperpanjang lagi bila keadaan perusahaan belum stabil, dengan uang tunggu sebesar 50 % (Lima Puluh persen) dari UMK dengan menggunakan dasar Hari Efektif.

Pembayaran upah dilakukan setiap hari Sabtu.

Ketentuan ini tidak berlaku bagi karyawan Sawmill, yang tidak diperbantukan ke tempat lain.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka Upah karyawan untuk minggu ke 15 ( 7 April s/d 12 April ) dibayarkan pada hari Selasa 15 April 2003 pada jam 15.00 WIB.

Rapel atas upah bulan Januari s/d Maret 2003 dibayarkan pada tanggal 30 April 2003.

Kami selaku pengurus SPSI Poreng Raya Jember yang mewakili seluruh karyawan Poreng Raya Jember menyetujui isi pemberitahuan ini.

A.n Pengurus SPSI  
Poreng Raya Jember,

Menyetujui,  
Pimpinan Poreng Raya

14 APRIL 2003



YB. RUDIJANTO

Anis Suyudi  
Ketua

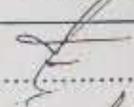
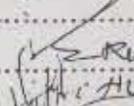
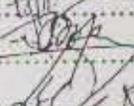
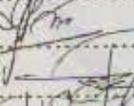
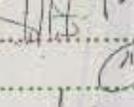
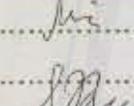
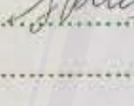
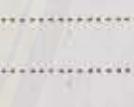
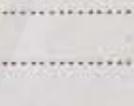
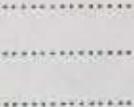
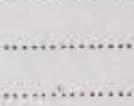
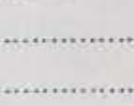
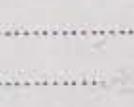
Saksi,  
Pengawas,

Saksi,

Arief Triwandono

M. Ali Yasin

TANGGAL : 10/10/2023  
 TEMPAT : DISNAKER  
 ACARA : 1.  
 2.  
 3.

No.	Nama	Alamat	Tanda Tangan
1	Suharto	Disnaker JKR	
2	AUNZA AULIA	Dr. Nurul Huda	
3	Gunah	Jr. Dr. Sutomo II/3	
4	Babul Hainyati	No. Jendriker III No. 40 Tanggul	
5	ANIS SUYUDI	da Manggar V/30 CEBANG - JEMBER	
6	VENCE. L. LOHA	Jl. Blambangan 52 Jember	
7	M. YUSUF S.	DR. SU. ESTERIS IV/3 II	
8	Samudra	Arif Baber	
9	Sotyan S		
10	Diet Baeli Hartono	Dr. H. ANWAR III/11 Jember	
11	Sugianto	Jl. Kenanga 19 Tanggul (Jember)	
12	M. Ali YASIN	Jl. ANOMANI 77 Jember	
13	WINARSO	Jl. Perintis 59 Jember	
14	LHO CAHENO	Jl. PUSPA: KEMONGAN	
15		CAHENO JEMBER	

1. Nama Pekerja: *Atis Suyudi*
2. Alamat Pekerja: *Jl. Manggar V/33 GEBANG DARU BARAT RTI  
Kec. PATRANG. JEMBER*
3. Nama Saksi: *Puk SP NIBO SPSE . 10TK SPSE*
4. Alamat Saksi: *II*
5. Nama Panggil: \_\_\_\_\_
6. Tempat dan Tgl. Perundingan: *Disnaker Jember  
12 Juni 2003*
7. Pokok Masalah: *upah selama di rumah kan*
8. Kondisi Perundingan: *1 upah selama dirumah kan & bayar.  
2. Di pekerjakan kombi  
3 jika perusahaan di jual peker  
di beri pesangon  
4 36 karyawan di Jamsostek  
5 Penggantian uang Transport  
(selama proses pemanggilan)  
6 pokongan luran Jamsostek  
& selaphan oleh pengusa  
Perundian di lunda.*
9. ~~Perundingan~~
10. Kesimpulan Perundingan: \_\_\_\_\_

PEKERJA

— PENGUSAH

*Atis Suyudi*  
*Vence C Lohio*  
*YUSUF. Sujan*



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177  
JEMBER (68137)

Jember, 17 Juni 2003

Kepada :

Nomer : 567/903/436.328/2002  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Panggilan II

1. Sdr. Pimpinan CV. Poreng Raya  
Jl. Manggar No. 32
2. Sdr. J. Elen Machdalena, SH  
(Kuasa Hukum CV. Poreng Raya)
3. Sdr. Ketua PUK SP NIBA SPSI  
CV. Poreng Raya  
Jl. Manggar No. 32
4. Sdr. Ketua DPC FSPSI SP NIBA  
Jl. Dr. Sutomo IV/3

di -

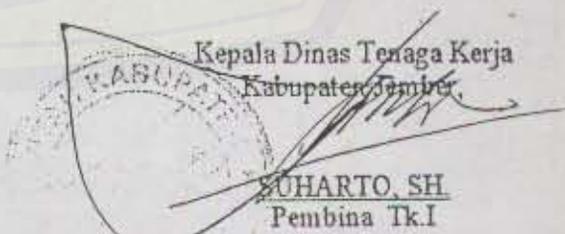
JEMBER

Sehubungan dengan surat panggilan kami tanggal 02 Juni 2003 dan surat permintaan perantaraan dari DPC FSPSI SP NIBA Kabupaten Jember tanggal 4 Juni 2003 dimana pada panggilan pertama tanggal 12 Juni 2003 pihak perusahaan tidak hadir yang kita tindak lanjuti dengan kunjungan kami ke CV. Poreng Raya tanggal 16 Juni 2003 dimana kondisi perusahaan dalam keadaan ditutup maka untuk menyelesaikan masalahnya sesuai Prosedur UU No : 22 Tahun 1957 juncto UU. No. 13 Tahun 2003 diharap kehadiran Saudara pada :

Hari/tanggal : Jumat, 20 Juni 2003  
Jam : 13.00. BBWI  
Tempat : Dinas Tenaga kerja Kab. Jember  
Jl. Trunojoyo No. 36 Jember  
Menghadap : Pegawai Perantara

Demikian untuk menjadi perhatian Saudara.

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember.

  
SUHARTO, SH  
Pembina Tk.I  
NIP.160020823.

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Bupati Jember di Jember (sebagai laporan)
2. Kapolres Jember  
(mohon bantuan menghadirkan pihak perusahaan dan kuasa hukumnya)
3. Dinas Tenaga Kerja Prop. Jawa Timur.
4. Ketua Kepaniteraan P4D Prop. Jatim di Surabaya
5. Arsip.



Prosedur Hasil Perundingan

- 1. Identifikasi masalah
- 2. Analisis Permasalahan
- 3. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 4. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 5. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 6. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 7. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 8. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 9. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 10. Menentukan Pihak-pihak yang Terlibat
- 11. Kesimpulan Perundingan

ARTIS SUYUDI. Tele (73 orang)  
 Jl. Mangrove V/33 Gombang Dharma  
 RT 05 RW III - kec. Pahang - Jember  
 Muk. SP. 4004 SPST / DPC. SPITIBA.

Jl. Mangrove. V/33

RURIYONTO.

JC Mangrove

Disnaker, 20 - Juni 2003

- Upah selama dirumahnya
- Pelanggaran 2 cm ketidaga kerja
- Gamsortek.

1. Penyelesaian aset perusahaan untuk membayar hak pekerja
2. akan mengadakan perusahaan melakukan hinda pidana pengganjaran turan gamsortek pekerja
- 1 perusahaan tidak hadir (2 hari)
- 2 pembatalan perusahaan tidak hadir selama 2 (dua) hari

Permasalahan belum selesai & disnaker akan sponsor lagi (ke II) pdk hari keris.

Jember, 20 - JUN - 2003

PEKERJA

PENGUSAHA

1. Anis Suyudi (Puk SPST CO Pereng Raya) 1.

2. BUNDA 2.

3. YUSUF SUJADI

4. Drs Koster Ganipar

5. YUSUF L. LOTO



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER<sup>04</sup>  
 Digital Repository Universitas Jember  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177  
 JEMBER (68137)

Jember, 25 Juni 2003

Kepada :

Nomor : 567/903/436.328/2003  
 Sifat : Penting  
 Perihal : PANGGILAN III

Yth. 1. Sdr. Pimpinan CV. Poreng Raya  
 Jl. Manggar No. 32 Jember.  
 2. Sdr. J. Elen Machdalena, SH  
 (Kuasa Hukum CV. Poreng Raya)  
 3. Sdr. Ketua PUK SP NIBA SPSI  
 CV. Poreng Raya.  
 Jl. Manggar No. 32 Jember.  
 4. Sdr. Ketua DPC FSPSI SP. NIBA  
 Jl. Dr. Sutomo IV / 3 - Jember.

di-

JEMBER

Menindak lanjuti surat kami Nomor: 567/903/436.328/2003 tanggal 17 Juni 2003 perihal seperti pada pokok surat, dimana pada panggilan I dan II pihak pekerja hadir namun pihak Perusahaan tidak hadir tanpa keterangan dan sesuai hasil pertemuan Kami dengan Pimpinan perusahaan (Sdr. YB. Rudijanto) pada hari Rabu tanggal 25 Juni 2003, maka diharap kehadiran Saudara pada :

Hari / tanggal : Senin, 30 Juni 2003  
 Jam : 09:00 WIB.  
 Tempat : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember  
 Jl. Trunojoyo No. 36 Jember.  
 Menghadap : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember  
 Acara : Penyelesaian PHI antara pihak karyawan dengan pihak perusahaan CV. Poreng Raya

Demikian untuk mendapatkan perhatian dan diharap hadir tepat waktu.



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Bupati Jember ( sebagai laporan)
2. Kapolres Jember ( Mohon bantuan menghadirkan pihak Perusahaan)
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja Prop Jatim di Surabaya
4. Ketua Panitia P 4 D Prop. Jatim di Surabaya.
5. Kasubdin Pengawasan Disnaker Kab. Jember.
6. Arsip.

Asal Surat : Dewan Pengurus Cabang FSP, JBR

Diterima tgl. 05 JUN 2003

Tgl. Surat : 4 Juni 2003

Nomer Agenda : 899

Nomer Surat : 013/004./PHI/13-76/e/VI/2003 Diteruskan Kepada

Mohon perantara penyelesaian, penyaliran sistim organisasi pengupahan anggota SPSI kearahun/ U. Pereng para. JBR

- 1. Ka. Dinas
- 2. Kabag, T.U.
- 3. Subdin Penta Kerja
- 4. Subdin Perencanaan
- 5. Subdin Lattas
- 6. Subdin Hubin Syaker
- 7. Subdin Pengawasan

ISI DISPOSISI

- Pappil ke Dinas / Berantain  
 - Jabukan surat ke dahulu

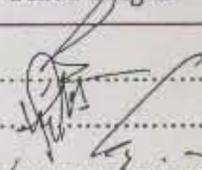
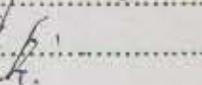
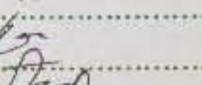
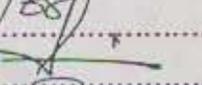
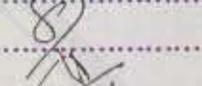
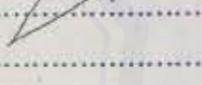
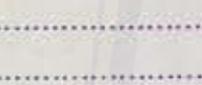
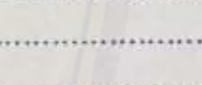
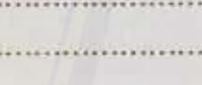
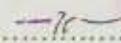
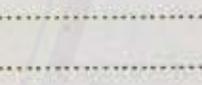
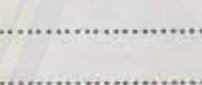
*[Handwritten signatures and initials]*  
 [Signature] [Signature]  
 [Signature] 9/6/03  
 [Signature]



TEMPAT : Jember

ACARA : 1. Sidang CV Forensik Raya

- 2. ....
- 3. ....

No.	Nama	Alamat	Tanda Tangan
1.	Q. Umar	Dr. Sutomo IV/3	
2.	Dibut Heriyanto	Jln. Karbaya 20 Tegayut - Jember	
3.	VEUCE, C. LOHO	7 L. B. C. ... 52 Jember	
4.	M. Yusuf S.	Pk. ... 11/3 Jember	
5.	KROSTER SIANIPAR	DPC - SPSI - JEMBER.	
6.	MHR Di	PT. JANSOSTELC.	
7.	Rameli.	Disnakes	
8.	Fuharto	Disnaker	
9.	Budiyono		
10.	Sunokono		
11.	Arif Supri	H. Nugger V/33 ... JEMBER	

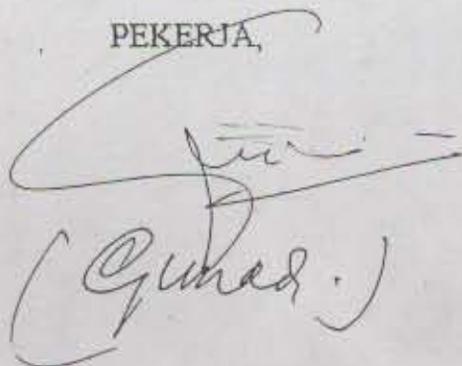
Risalah hasil Perundingan

1. Nama Pekerja : Anis . Riyudi : CPUK SP MIBA EPS  
aw Pereng randa
2. Alamat Pekerja : JL. MANGGOL. U/33 GEBANG DARMO  
RT I kw. III kec. Patrang Jember
3. Nama Serikat Pekerja : DPCEPST SP MIBA.
4. Alamat Serikat Pekerja : Jl. Dr. Sutomo Jember
5. Nama Pengusaha : J.B. Rudijanto
6. Alamat Pengusaha : Jl. Manggar.
7. Tempat dan Tgl. Perundingan : Msnaker Jember, 30 Juni 2003
8. Pokok Masalah : upah pekerja selama. 3rumah
9. Pendirian Pekerja : setiap mendapat panggilan di  
pihak. perusahaan pihak pe  
selalu hadir. namun dipeka  
kan.  
tidak
10. Pendirian Pengusaha : -
11. Kesimpulan Perundingan : permasalahan belum selesai  
di Msnaker Jember.

Jember, 30 Juni 2003

PEKERJA,

PENGUSAHA,

  
(Anis Riyudi)



Asal Surat : C.V. Poneig Reupa

Diterima tgl.

17 JUN 2003

Tgl. Surat : 25-06-2003

Nomor Agenda : 044

Nomor Surat :

Diteruskan Kepada

1/MS 312/KMP/PR/01/2003  
Mata Penawik Saa

2/MS 312/KRO/PR/01/2003  
Kronologi

- 1. Ka. Dinas
- 2. Ka. Bag. T.U.
- Subdin Penta Kerja
- 4. Subdin Perencanaan
- 5. Subdin Lattas
- 6. Subdin Hubin Syaker ✓
- 7. Subdin Pengawas

ISI DISPOSISI

Pelajar  
 - Adik ygst dng Prgans  
 - Lajr yg mmpk dbel  
 Jhng (jun'at  
 25  
 6 m)



TANDA TERIMA  
Digital Repository Universitas Jember

TELAH TERIMA DARI : CV. PORENG RAYA, Jalan Manggar 32 - Jember

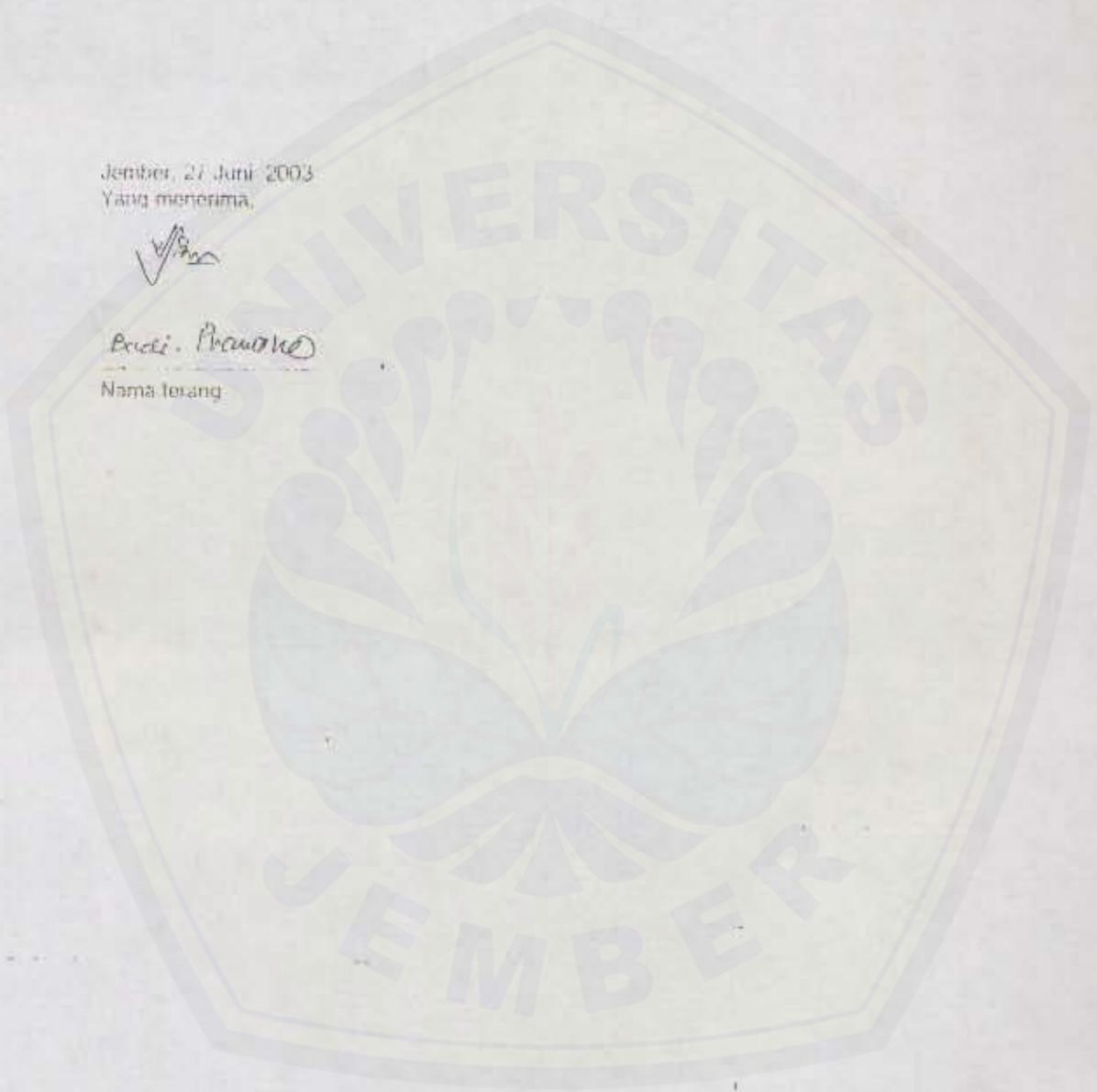
NAMA BARANG : 1 (SATU) BENDEL

KETERANGAN : \* SURAT BALASAN NOTA PEMERIKSAAN  
\* KRONOLOGI

Jember, 27 Juni 2003  
Yang menerima,



Budi Prasno  
Nama terang





Nomor : 315 / Kro. / PR / VI / 03  
Lampiran : 1 berkas  
Perihal : Kronologi

Kepada Yth :  
Kadisnaker Kabupaten Jember  
Jl. Trunojoyo No. 36  
JEMBER

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini saya, J. ELEN MACHDALENA, S. H. Advoka / Pengacara, selaku kuasa hukum CV. PORENG RAYA, yang berkedudukan di Jalan Manggar Nomor. 32 JEMBER.

Bersama ini kami sampaikan kronologi permasalahan yang terjadi di CV PORENG RAYA. Adapun Kronologi Permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa sejak bulan Desember 2002 yang lalu, karyawan - karyawan CV. PORENG RAYA, produksi CV. PORENG RAYA mengalami penurunan yang sangat sekali, hal ini disebabkan karena para karyawan CV. PORENG RAYA banyak yang bekerja secara slow down, dan hal ini selalu diingatkan oleh Pimpinan CV. PORENG RAYA dalam hal ini adalah bapak Eddy dan bapak Ruddy. Selalu dijawab oleh Pimpinan DPC. SPSI Bpk Gunad dan Bpk Yusup yang mengatakan bahwa hal itu bukanlah kesalahan dan tanggungjawab karyawan, karena hal tugas karyawan hanya masuk pada jam kerja dan pulang pada jam kerja, soal didalam mereka bekerja atau tidak itu bukan urusan karyawan. Padahal jauh sebelum bulan Desember 2002, bertahun-tahun para pekerja bekerja dengan rajin dan hasil produksi selalu meningkat ;
2. Bahwa karena para pekerja CV. PORENG RAYA, bekerja secara slow down, sehingga mengakibatkan order yang diterima oleh CV. PORENG RAYA, selalu terlambat dalam pengiriman atau dengan kata lain pengiriman tidak tepat waktu sehingga banyak pesanan / order yang dibatalkan dan PT. KATWARA ROTAN - Gresik tidak lagi mengirim bahan baku, maka sejak bulan April 2003 CV. PORENG RAYA meliburkan para pekerjanya dan para pekerja meminjam kepada Pimpinan CV. PORENG RAYA untuk membayar gaji para karyawan sebesar 50 % selama karyawan tidak bekerja. Dan apabila pihak perusahaan menyetujuinya, hal itu dibuat dibawah tekanan dan pihak Perusahaan khawatir akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan ;



3. Bahwa hal tersebut terbukti bahwa dalam kesepakatan tersebut adalah cacad hukum, karena tidak ada para pihaknya ( Siapa Pihak Pertama ? dan siapa Pihak Kedua ? ), tidak ada kata – kata yang menyebutkan bahwa para pihak ( Pihak Kesatu dan Pihak Kedua bersepakat ), dan tidak dimuat dimana kesepakatan tersebut dibuat ? dan tanggal tercapainya kesepakatan tersebut dibuat ?  
Dan apabila Pihak Karyawan menganggap bahwa Pihak Perusahaan menyalahi kesepakatan tersebut. Maka kami persilahkan para karyawan mengajukan gugatannya ke Pengadilan Negeri Jember ;
4. Bahwa Pada tanggal 21 Mei 2003 Pihak Perusahaan melakukan Panggilan I kepada karyawan / wati CV PORENG yang isinya bagi karyawan yang masih berminat untuk bekerja , diharapkan masuk bekerja kembali dan apabila sampai tanggal 28 Mei 2003 bila karyawan tidak masuk bekerja , maka berarti para karyawan CV. PORENG RAYA tersebut sudah tidak berminat untuk bekerja di CV. PORENG RAYA dengan kata lain mereka sudah menggundurkan diri dari CV. PORENG RAYA , akan tetapi Panggilan I tidak diindahkan . ( Foto Copy Panggilan I terlampir ) ;
5. Bahwa Pada tanggal 26 Mei 2003 Pihak Perusahaan melakukan Panggilan II kepada karyawan / wati CV PORENG yang isinya bagi karyawan yang masih berminat untuk bekerja , diharapkan masuk bekerja kembali dan apabila sampai tanggal 02 Juni 2003 bila karyawan tidak masuk bekerja , maka berarti para karyawan CV. PORENG RAYA tersebut sudah tidak berminat untuk bekerja di CV. PORENG RAYA dengan kata lain mereka sudah menggundurkan diri dari CV. PORENG RAYA , akan tetapi Panggilan II juga tidak diindahkan . ( Foto Copy Panggilan II terlampir ) ;
6. Bahwa Pada tanggal 04 Juni 2003 Pihak Perusahaan melakukan Panggilan III kepada karyawan / wati CV PORENG yang isinya bagi karyawan yang masih berminat untuk bekerja , diharapkan masuk bekerja kembali dan apabila sampai tanggal 09 Juni 2003 bila karyawan tidak masuk bekerja , maka berarti para karyawan CV. PORENG RAYA tersebut sudah tidak berminat untuk bekerja di CV. PORENG RAYA dengan kata lain mereka sudah menggundurkan diri dari CV. PORENG RAYA , akan tetapi Panggilan III tidak diindahkan . ( Foto Copy Panggilan III terlampir ) ;
7. Bahwa Pada tanggal 05 Juni 2003 Pihak Perusahaan melakukan Panggilan IV kepada karyawan / wati CV PORENG yang isinya bagi karyawan yang masih berminat untuk bekerja , diharapkan masuk bekerja kembali dan apabila sampai tanggal 11 Juni 2003 , bila karyawan tidak masuk bekerja , maka berarti para karyawan CV. PORENG RAYA tersebut sudah tidak berminat untuk bekerja di CV. PORENG RAYA dengan kata lain mereka sudah menggundurkan diri dari CV. PORENG RAYA , akan tetapi Panggilan IV tidak diindahkan juga . ( Foto Copy Panggilan IV terlampir ) ;



8. Bahwa sampai dengan Panggilan IV karyawan/wati tidak mengindahkannya, maka sesuai dengan Pasal 168 (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 para karyawan CV. PORENG RAYA telah mengundurkan diri dari CV. PORENG RAYA dan ketentuan mengundurkan diri sudah diatur dalam pasal 156 ayat 4 Undang - Undang No. 13 tahun 2003
9. Bahwa oleh karena sejak tanggal 21 Mei 2003, karyawan/wati CV. PORENG RAYA, sudah dipanggil untuk bekerja kembali tanggal 28 Mei 2003, akan tetapi tidak diindahkan, maka sejak saat itulah upahnya tidak dibayar sesuai ketentuan Pasal 93 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003.
10. Bahwa sampai saat ini masih terdapat 8 orang staf dan 9 orang karyawan yang tetap bekerja di CV. PORENG RAYA

Demikianlah Kronologi Permasalahan CV. PORENG RAYA . Sebelum sesudahnya atas perhatiannya tidak lupa kami ucapkan terima kasih

Jember 25 Juni 2003

Hormat Kami :  
Kuasa Hukum  
CV. PORENG RAYA



J. ELEN MACHDALENA, SH

Tembusan Kepada Yth :

- 1 Bupati Jember di Jember
- 2 Kacab PT. JAM SOSTEK JEMBER
- 3 Arsip



Kepada :

Nomor : 561/CG/436.328/2003.  
Sifat : Penting.  
Lampiran: -  
Perihal : Anjuran Pegawai  
Perantara.

Yth. 1. Sdr. Pimpinan CV. Poreng Raya  
Jember.  
Jl. Manggar No. 32 Jember.  
2. Sdr. Ketua PUK F SP NIBA SPSI  
CV. Poreng Raya Jember.  
3. Sdr. Ketua DPC SP NIBA FSPSI  
Kabupaten Jember  
( Kuasa Hukum pihak PUK F SP  
NIBA CV. Poreng Raya Jember )  
di

JEMBER.

Berkenaan dengan Permasalahan perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Karyawan / pekerja yang diwakili PUK F SP NIBA SPSI CV. Poreng Raya Jember dan surat permintaan perantaraan dari DPC F SP NIBA SPSI Jember tanggal 4 Juni 2003 maka Dinas Tenaga Kerja Jember telah melakukan pemanggilan kepada pihak-pihak yang berselisih secara patut untuk didengar penjelasannya. Dari 3 ( tiga ) kali pemanggilan pihak pekerja hadir sementara pihak perusahaan ( CV. Poreng Raya ) tidak hadir dan diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- A. Keterangan Ketua DPC F SP NIBA SPSI Kabupaten Jember penerima kuasa dari PUK F SP NIBA SPSI CV. Poreng Raya yang selanjutnya disebut pihak pekerja :
1. Bahwa sehubungan dengan perusahaan mengalami masalah kekosongan bahan baku dan financial untuk produksi, pihak karyawan CV. Poreng Raya Jember setuju diliburkan/dirumahkan mulai tanggal 14 April 2003 s/d 14 Juni 2003 oleh pimpinan CV. Poreng Raya dengan upah 50 % ( lima puluh persen ) dari UMK.
  2. Bahwa pada tanggal 17 Mei 2003, Pimpinan Perusahaan melakukan pemanggilan kerja kepada beberapa orang karyawan, namun sesampainya di perusahaan tidak dipekerjakan tetapi disuruh membuat/menyalin surat pernyataan dengan tekanan moral.
  3. Bahwa pada tanggal 28 Mei 2003 pihak perusahaan melakukan pemanggilan kerja kepada seluruh pekerjanya, namun sesampainya di perusahaan tidak dipekerjakan tetapi disuruh membuat surat pernyataan namun ditolak oleh pihak pekerja.
  4. Bahwa pada tanggal 2 Juni 2003 pihak pekerja DPC F SP NIBA SPSI bersama dengan ketua DPC F SP NIBA SPSI Kabupaten Jember mendatangi perusahaan untuk berunding namun ditolak oleh pihak perusahaan dan menginginkan masalah tersebut diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember melalui perantaraan.
  5. Bahwa CV. Poreng Raya Jember sesuai dengan Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Program Jamsostek hanya mengikutsertakan sebanyak 32 orang dari 73 orang karyawannya.
  6. Bahwa oleh karena hal - hal diatas pihak pekerja menuntut :
    - Pimpinan CV. Poreng Raya mempekerjakan kembali semua karyawan-karyawatnya sebagaimana sedia kala.
    - Pimpinan CV. Poreng Raya membayar upah pekerja selama pekerja dirumahkan.

- Pimpinan CV. Poreng Raya harus mentaati semua ketentuan peraturan dan Undang-undang Ketenagakerjaan.
- Bahwa jika Perusahaan CV. Poreng Raya tidak mentaati semua Peraturan dan Undang-undang Ketenagakerjaan mohon Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mengambil tindakan tegas sesuai hukum yang berlaku.

B. Keterangan pihak Perusahaan CV. Poreng Raya Jember :

1. Bahwa sampai dengan dibuatnya anjuran tertulis tiga kali pihak perusahaan tidak pernah hadir, maka anjuran dibuat berdasarkan keterangan sepihak yaitu dari pihak pekerja.

C. Pendapat dan pertimbangan Pegawai Perantara :

1. Bahwa pada tanggal 27 Juni 2003 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember menerima surat dari Sdri. J. Elen Magdalena SH. Yang mengaku sebagai kuasa hukum CV. Poreng Raya Jember, namun pengakuannya tidak didukung dengan surat kuasa/Penunjukan sebagai kuasa Hukum dari CV. Poreng raya maka sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 02/Men/1985 tentang syarat penunjukan, tugas kedudukan dan wewenang Pegawai Perantara Pasal 8 ( h ) keterangannya tidak dapat dipertimbangkan karena tidak memenuhi persyaratan yuridis.
2. Bahwa berdasarkan panggilan kami I, II dan III pada tanggal 12 Juni 2003, 20 Juni 2003 dan 30 Juni 2003 dan kunjungan kami ke perusahaan pada tanggal 16 Juni 2003 dan 25 Juni 2003 dalam rangka mengupayakan proses perantaraan namun pihak perusahaan tidak hadir maka berdasarkan Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pasal 18 ( 2 ) dan ( 5 ) pihak perusahaan dianggap menofak perantaraan sehingga dapat dikenai sanksi pidana sebagaimana Pasal 26 Undang-undang No. 22 tahun 1957.
3. Bahwa oleh karena pihak perusahaan tidak ada etikat baik untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial maka pegawai Perantara menganjurkan berdasarkan keterangan sepihak dari pihak pekerja.
4. Bahwa diakui oleh pihak pekerja bahwa antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan ada hubungan kerja
5. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dalam Pasal 4 dan 8 dinyatakan sebagai berikut :
  - Pasal 4 berbunyi " Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan "

Penjelasan :

Ketentuan ini merupakan azas yang pada dasarnya berlaku terhadap semua golongan buruh, kecuali bila buruh yang bersangkutan tidak dapat bekerja bukan disebabkan oleh kesalahan buruh.

  - Pasal 8 berbunyi " Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari "

Penjelasan :

Dengan adanya ketentuan pasal ini maka pemberian uang tunggu yang bukan dalam kaitan dengan pemberhentian sementara (Schorsing) yang selama ini dilakukan oleh pengusaha tidak diperkenankan lagi oleh karenanya pengusaha harus membayar upah penuh kepada buruh. Maka pihak perusahaan wajib membayar upah penuh kepada pihak

6. Bahwa mengacu pada surat edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : SE/65/M/BW/1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan kerja sebagai berikut :
- Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan atau Kesepakatan kerja bersama.
  - Apabila Pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak Serikat Pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
  - Hasil perundingan tersebut dituangkan secara tertulis dalam bentuk Persetujuan Bersama dan dalam hal tidak tercapai kesepakatan maka pengusaha tetap berkewajiban membayar upah pekerja.
  - Maka hasil persetujuan yang dibuat oleh pihak pekerja yang telah disetujui oleh pihak perusahaan tentang pembayaran upah selama dirumahkan ( sebagaimana kesepakatan terlampir ) adalah sah.
7. Bahwa adanya tuntutan dari pihak pekerja mengenai kepesertaan JAMSOSTEK sesuai Undang-undang No. 3 tahun 1992 terhadap 41 pekerja yang belum diikutsertakan program Jamsostek dan penggelapan iuran Jamsostek yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah sangat wajar, mengingaf tindakan perusahaan tersebut merupakan tindak pidana.

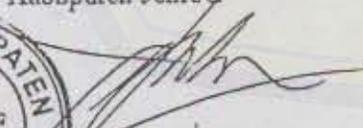
Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Pegawai Perantara menganjurkan :

1. Agar pihak perusahaan CV. Poreng Raya mempekerjakan kembali pihak pekerja mulai tanggal 16 Juni 2003 (sesuai kesepakatan)
2. Agar pihak perusahaan CV. Poreng Raya membayar kepada pihak pekerja upah pekerja selama dirumahkan sesuai kesepakatan.
3. Agar pihak perusahaan CV. Poreng Raya membayar upah penuh kepada pihak pekerja selama pihak pekerja tidak dipekerjakan.
4. Mewajibkan pihak perusahaan CV. Poreng Raya mengikutsertakan pihak pekerja sebanyak 41 orang dalam program Jamsostek dan membayar tunggakan iuran Jamsostek pada PT Jamsostek Persero Jember.
5. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban tertulis atas anjuran Pegawai Perantara paling lambat 7 (tujuh) hari sejak menerima anjuran ini.

Demikian untuk diuaklumi.

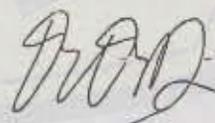
Mengetahui :

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember

  
S. SATRIO, SH  
Pembina Tk.I  
NIP. 160 020 823

Jember, 10 Juli 2003

Pegawai Perantara



T. BUDI UTAMI, SE  
Penata  
NIP. 160 470 094



LEMBAR DISPOSISI

d Surat : Puk F.SP.NRA.SPSI  
Jl. Mangrove No. 33 Jember

Diterima Tgl. 23 JUL 2008

. Surat : 22 Juli - 2008

Nomor Agenda : 1102

mor Surat : 05.000/Puk F.SP.NRA.SPSI/2008

Di teruskan Kepada

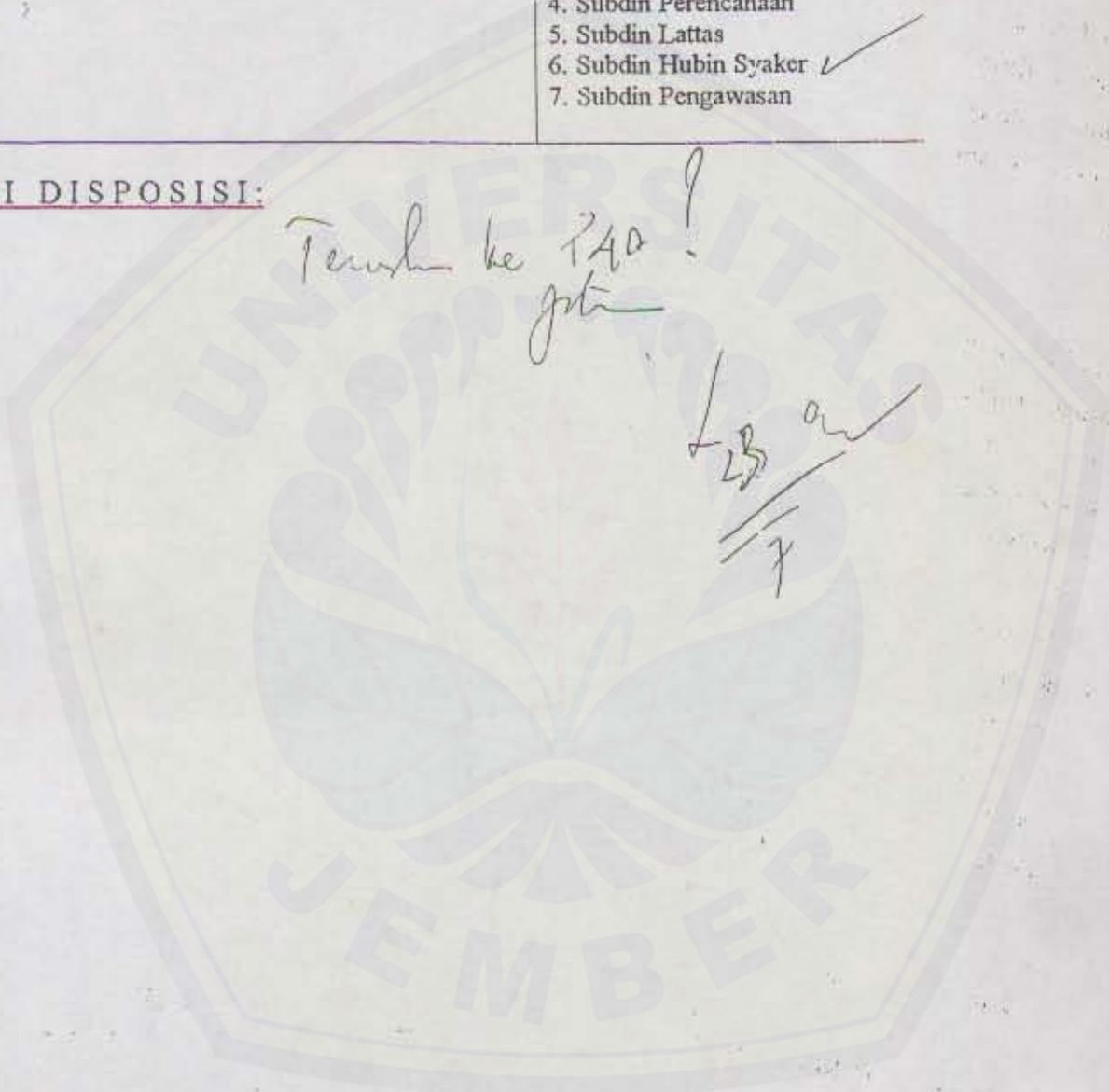
akan atas surat anjuran Pegawai  
Antara Pnsaker kas. Jember

- 1. Ka. Dinas
- 2. Kabag. T.U.
- 3. Subdin Penta kerja
- 4. Subdin Perencanaan
- 5. Subdin Lattas
- 6. Subdin Hubin Syaker ✓
- 7. Subdin Pengawasan

DI DISPOSISI:

Teruskan ke 140!  
gtr

LB an  
7



Nomor : 05/ORG/PUK.F.SP.NIBA.SPSI/VI/2003.

Lampiran : —

Perihal ; Jawaban atas surat  
Anjuran Pegawai Perantara  
DISNAKER Kab. JEMBER.

K E P A D A :  
Yth; Ka. DISNAKER Kab.  
Jln. Trunojoyo No  
J E M B E R .

Dengan hormat ;

Sehubungan dengan surat Anjuran Pegawai Perantara dari Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember yang berkedudukan di Jalan Trunojoyo No. 36 Jember dengan surat Nomor; 561/1063/463.328/2003. Kami yang bertandatangan di bawah ini selaku PUK.F.SP.NIBA.SPSI. mewakili seluruh anggota Buruh F.SP.NIBA.SPSI. CV. PORENG RAYA dengan alamat Jl.Manggar No Jember, M E N Y E T U J U I isi surat tersebut. Kami juga berhadapan DINAS TENAGA KERJA Kab.JEMBER mengambil tindakan tegas sesuai hukum yang berlaku, dan Kami mohon secepatnya masalah SETATUS dan UPAH Buruh yang belum jelas mulai PERJANJIAN KESEPAKATAN tersebut hingga detik ini dapat segera dituntaskan.

Demikian jawaban Kami, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih .

JEMBER; 22 JULI 2003.

Hormat kami  
PUK.F.SP.NIBA.SPSI.

CV. Pereng Raya.

JEMBER.

Kotua.

(ANES SUYUDI)



Sekretaris..

(RIBUT MARIANTO)

AN. BENDAHARA  
DIDIT. BUDIARTONO

Assal Surat : CV. PORENG RAYA

Diterima tgl  
**15 JUL 2003**

Tgl. Surat : 14 JULI 2003

Nomer Agenda : 1162

Nomer Surat : DC/Kro./PR/VII/03

Diteruskan Kepada

lobotan Anjuran

- 1. Ka. Dinas
- 2. Kabag. T.U.
- 3. Subdin Penta Kerja
- 4. Subdin Perencanaan
- 5. Subdin Lattas
- 6. Subdin Hubin Syaker ✓
- 7. Subdin Pengawasan

ISI DISPOSISI

Diferes ke KAD, atas  
penelitian rujukan  
sini

15/7 ✓

JEMBER



Nomor : 85 / Kro. / PR / VI / 03  
Lampiran : 1 berkas  
Perihal : Jawaban Anjuran

Kepada Yth :  
Kadisnaker Kabupaten Jember  
Jl. Trunojoyo No. 36  
JEMBER

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini saya, J. ELEN MACHDALENA, S. H. Advokat / Pengacara, selaku kuasa hukum CV. PORENG RAYA, yang berkedudukan di Jalan Manggar Nomor. 32 JEMBER.

Sehubungan dengan Surat Anjuran Saudara No : 361 / 063 / 436.328 / 2003 tertanggal 10 Juli 2003 yang kami terima tanggal 12 JULI 2003 Perihal : Anjuran terhadap permasalahan Karyawan / wati CV. PORENG RAYA Sdr. ANIS SUYUDI Alias TONGKI dkk (± 74 orang). Dengan ini kami menolak dengan tegas anjuran tersebut hal ini disebabkan karena :

1. Bahwa Surat Anjuran Saudara tersebut sudah kadaluarsa, karena berdasarkan Kep Men 150 / Men / 2000 Pasal 13 " Penyelesaian ditingkat Pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 ( tiga puluh ) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan ". Saudara menerima perantaraan tanggal 4 Juni 2003 sampai saat anjuran turun sudah kurang lebih 36 ( Tiga Puluh Enam ) hari
2. Bahwa berdasarkan Pasal 10 Kep Menaker 150 / Men / 2000, saudara tidak bisa untuk mengadakan Perantaraan apalagi mengeluarkan anjuran mengenai Pemutusan Hubungan Kerja CV. PORENG RAYA Sdr. ANIS SUYUDI Alias TONGKI dkk ( ± 74 orang ) , karena antara Sdr. ANIS SUYUDI Alias TONGKI dkk ( ± 74 orang ) dengan Pengusaha CV. PORENG RAYA belum pernah mengadakan Birpatite, seperti yang telah diatur dalam ketentuan pasal 10 ayat 3, 4, 8, 9 Kepmenaker 150 / Men / 2000. Dan Saudara baru bisa mengadakan Perantaraan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja CV. PORENG RAYA Sdr. ANIS SUYUDI Alias TONGKI dkk ( ± 74 orang ) setelah ada Risalah Birpatite yang telah ditandatangani oleh Kedua belah Pihak.
3. Bahwa berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 ayat 3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Sdr. ANIS SUYUDI Alias TONGKI dkk ( ± 74 orang ), karena telah dipanggil 2 kali, untuk masuk kerja kembali, tetapi tidak dihiraukan ( bukti terlampir ) seperti yang tertuang dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 168, maka Sdr. TONGKI dkk ( ± 74 orang ), telah mengundurkan diri dari CV. PORENG RAYA.

3. Bahwa Berdasarkan Undang – undang No. 13 tahun 2003 Pasal 93 Uapah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan ;

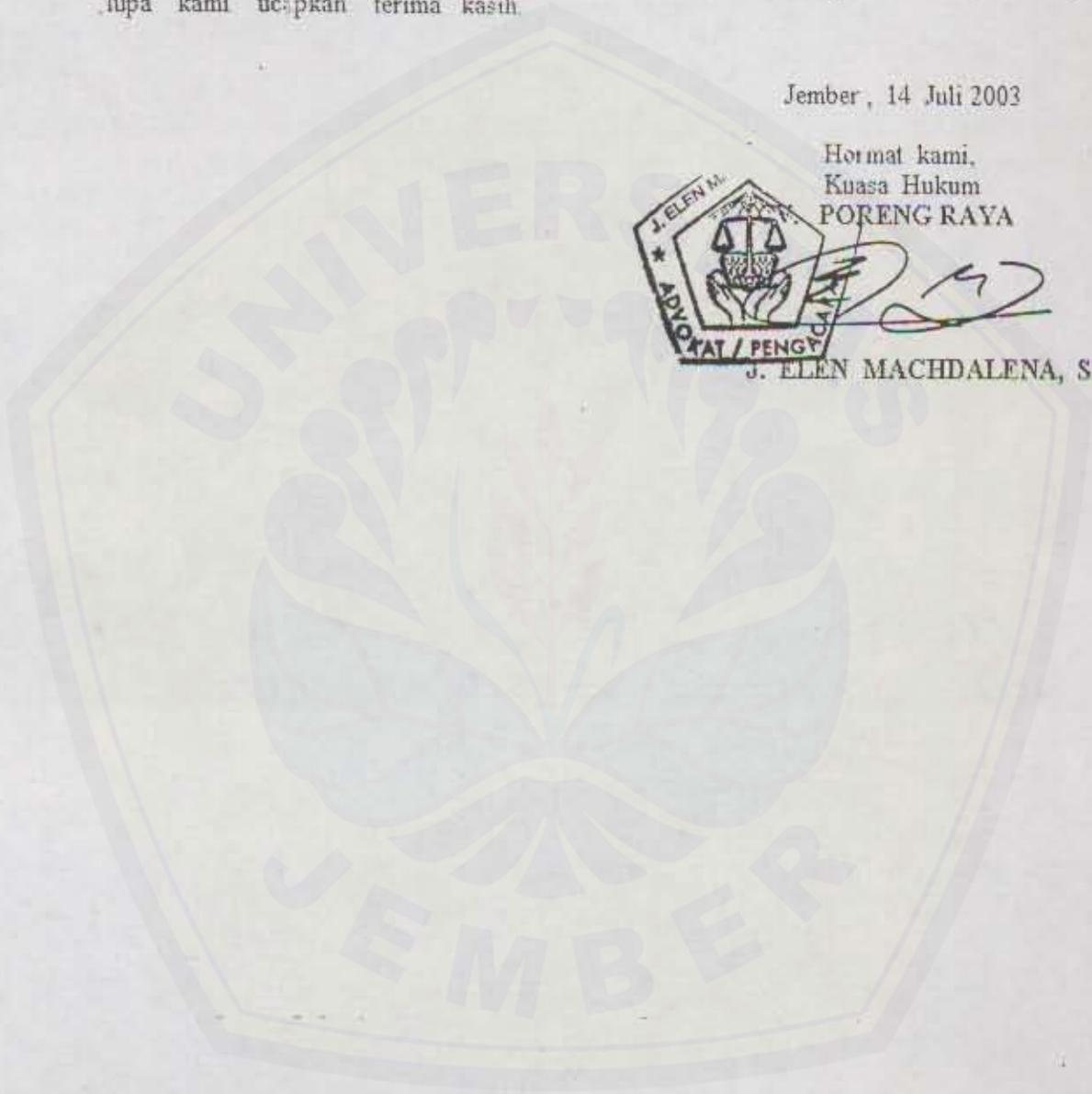
Demikian jawaban kami sebelum dan sesudahnya ata: perhatiannya ti  
lupa kami ucapkan terima kasih.

Jember , 14 Juli 2003

Hormat kami,  
Kuasa Hukum  
PORENG RAYA



J. ELEN MACHDALENA, SH



1 Surat : CV. POPETIG PATA

Diterima Tgl. 29 JUL 2003

Surat : 24 Juli 2003

Nomor Agenda : 1237

mor Surat :

Di teruskan Kepada

mberitahukan Aksi Turun jalan

1. Ka Dinas
2. Kabag. T.U.
3. Subdin Penta kerja
4. Subdin Perencanaan
5. Subdin Lattas
6. Subdin Hubin Syaker ✓
7. Subdin Pengawasan

SI DISPOSISI:

Diantusias dan diadakan  
kem penanganannya oleh  
ms.

Demo / unjuk rasa di DPRD  
penyusunan oleh DPRD, Korpri  
di adukan perlakuan pengujian  
ha + keberag - 12/7

Kepada Yang Terhormat  
**Kepala Daerah**  
**Kabupaten Jember**  
**c/q. Kepala Dinas Tenaga Kerja**  
**Kabupaten Jember**  
Di tempat.

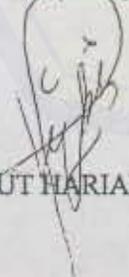
Sehubungan dengan akan diadakannya aksi turun jalan/menyampaikan pendapat dimuka umum oleh buruh anggota CV. PORENG RAYA Jl. Manggar 32 Jember, maka melalui surat ini kami memberitahukan kepada pihak Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember bahwa aksi tersebut diikuti oleh lebih kurang 60 buruh CV. PORENG RAYA yang dilakukan 'Insyaa Allah' mulai jam 08.00 hari Selasa, tanggal 29 Juli 2003. Surat pemberitahuan ini disampaikan dengan maksud agar tidak terjadi kesalahpahaman dan diharapkan dengan pemberitahuan ini pihak Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dapat memberikan perlindungan dan pengamanan yang semestinya.

Demikian pemberitahuan kami, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih. *Lectori Salutem.*

Jember, 24 Juli 2003

Buruh CV. PORENG RAYA

Sekretaris,



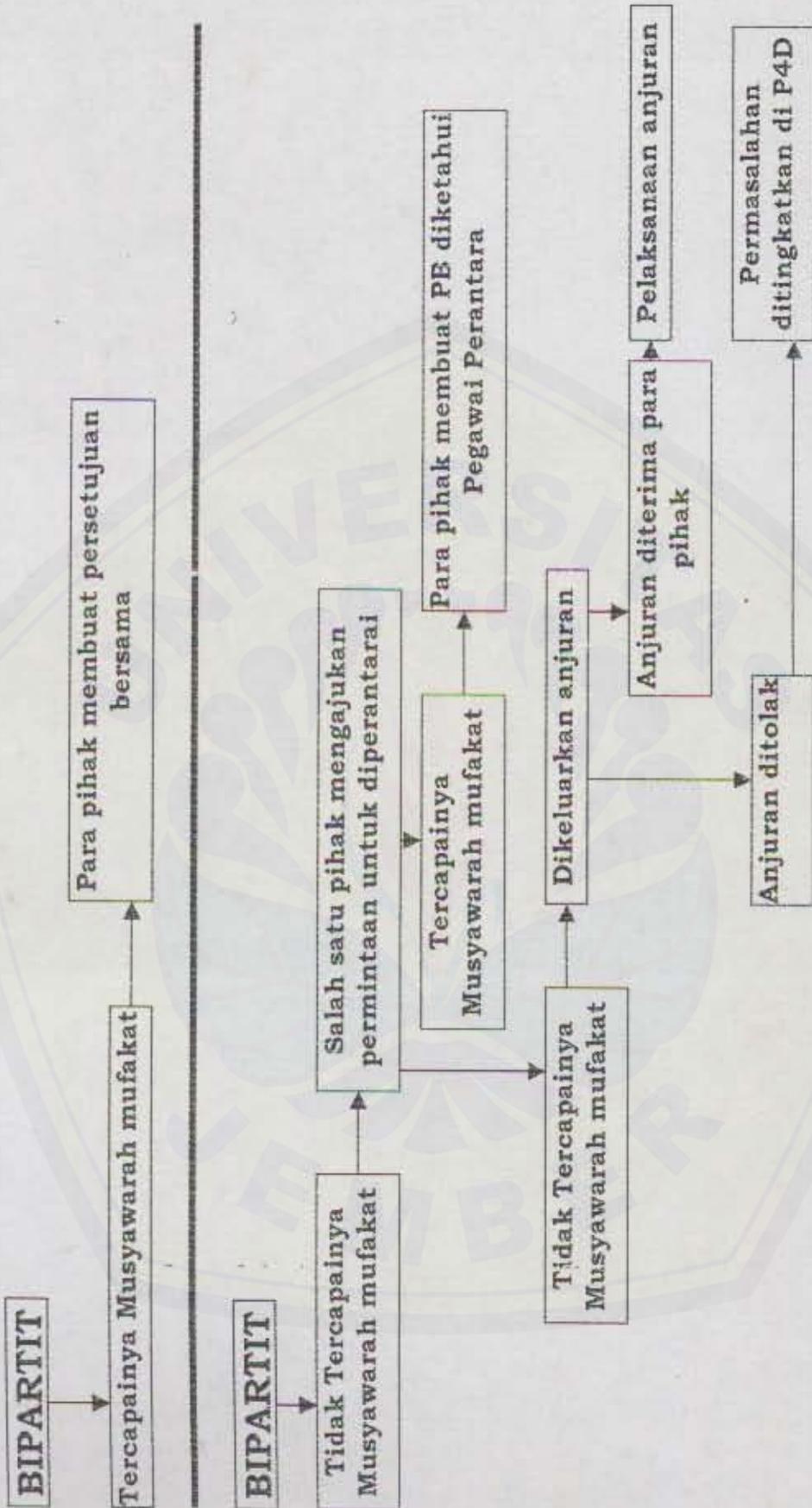
RIBUT HARIANTO

Ketua,



ANIS SUYUDI

PROSES PENYELESAIAN PHI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 22 TAHUN 1957



DINAS TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI  
KABUPATEN JEMBER

Jalan Kartini 02 Jember

Pertanyaan sebagai bahan empirik dalam penelitian skripsi mengenai **Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Poreng Raya Jember**, diajukan kepada pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember, antara lain adalah :

1. Dasar hukum apa saja yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?
2. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ?
3. Apakah yang menyebabkan terjadinya perselisihan di CV. Poreng Raya Jember ?
4. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember ?
5. Upaya lain yang dilakukan buruh/pekerja dengan melakukan unjuk rasa di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jember selama proses penyelesaian perselisihan tersebut, apakah hal tersebut dapat dibenarkan oleh peraturan perundang-undang ?
6. Adakah hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut ?
7. Bagaimana langkah pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut ?
8. Bagaimanakah akhir dari penyelesaian perselisihan yang terjadi di CV. Poreng Raya Jember saat ini ?

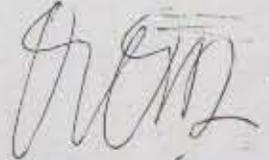
Mengetahui  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
dan Trasmigrasi Kabupaten Jember



**Drs. H. MOH. THAMRIN, M.M.**  
Pembina  
NIP. 510 102 687

Jember, 15 Maret 2004

Pegawai Perantara  
Dinas Tenaga Kerja dan  
Trasmigrasi Kabupaten Jember



**T. BUDI UTAMI, S.E.**  
NIP. 160 047 094

## PERTANYAAN :

Dasar hukum apa saja yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?

## JAWABAN :

Dasar hukum yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tentang Perlindungan upah;
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

## PERTANYAAN :

Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ?

## JAWAB :

Para pihak buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha harus melakukan upaya perundingan di tingkat bipartit, yaitu perundingan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, apabila telah mencapai kesepakatan bersama, maka kedua belah pihak membuat persetujuan bersama. Apabila perselisihan di tingkat bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak mengajukan surat permohonan perantara di Dinas Tenaga Kerja, jika dalam perantaraan telah mencapai kesepakatan para pihak membuat persetujuan bersama disaksikan oleh pegawai perantara dan apabila tidak mencapai kesepakatan, maka pegawai perantara membuat surat anjuran, apabila diterima para pihak harus dapat melaksanakan surat anjuran tersebut dan jika tidak menerima/ menolak, maka permasalahan ditingkatkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Apabila salah satu pihak masih menolak hasil tripartit P4D, maka ditingkatkan lagi ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Keputusan P4P bersifat final yang mengikat kedua belah pihak untuk melaksanakan hasil keputusan. Apabila masih terdapat penolakan, maka pihak yang menolak dapat mengajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) atas hasil keputusan yang telah dibuat oleh P4P.

PERTANYAAN :

Apakah yang menyebabkan terjadinya perselisihan di CV. Poreng Raya Jember ?

JAWAB :

Yang menyebabkan terjadinya perselisihan di CV. Poreng Raya adalah sebagai berikut :

- a. Pengusaha wanpretasi terhadap kesepakatan yang telah dibuat antara majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja selama dirumahkan buruh/pekerja diberi upah 50 % dari UMK.
- b. Laporan buruh/pekerja bahwa majikan/pengusaha telah melakukan tindak pidana penggelapan iuran jamsostek.

## PERTANYAAN :

Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember ?

## JAWAB :

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember, yaitu dengan

- a. upaya berunding bipartit secara musyawarah antara majikan/pengusaha dengan para buruh/pekerja melalui serikat pekerja yang ada yaitu SPSI;
- b. tetapi perundingan tersebut gagal karena majikan/pengusaha menginginkan perundingan dengan melalui pegawai perantara di Dinas Tenaga Kerja;
- c. para buruh/pekerja berusaha untuk menyelesaikan perselisihan sehingga mereka melakukan upaya lain yaitu aksi turun jalan dengan mendatangi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai fasilitator untuk mendesak pengusaha untuk menyelesaikan dengan arif, tetapi upaya tersebut tidak diindahkan oleh majikan/pengusaha;
- d. perwakilan serikat pekerja membuat surat permohonan perantara di Dinas Tenaga Kerja dan dilakukan pemanggilan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan di hadapan pegawai perantara;
- e. tetapi majikan/pengusaha tidak pernah hadir sampai pemanggilan ketiga, maka pegawai perantara membuat surat anjuran berdasarkan risalah sepihak dari para buruh/pekerja.
- f. terhadap surat anjuran tersebut para buruh/pekerja menerima tetapi pihak majikan/pengusaha menolak

sehingga permasalahan tersebut ditingkatkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

- g. pihak buruh/pekerja menarik surat permohonan penyelesaian hubungan industrial dan menggantikan dengan surat permohonan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dilakukan karena majikan/pengusaha memiliki itikad tidak baik yaitu ingin melakukan pemutusan hubungan kerja.
- h. berdasarkan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengarah kepada pemutusan hubungan kerja, maka majikan/pengusaha dengan para buruh/pekerja melakukan perundingan yang menghasilkan kesepakatan bahwa buruh/pekerja sejumlah lebih kurang 65 orang sepakat di phk dengan menerima 2 (dua) kali gaji.

## PERTANYAAN :

Upaya lain yang dilakukan pekerja/buruh dengan melakukan aksi turun jalan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jember selama proses penyelesaian perselisihan tersebut, apakah hal tersebut dapat dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan ?

## JAWAB :

Upaya lain yang telah dilakukan para buruh/pekerja dengan melakukan aksi turun jalan di DPRD dengan harapan dewan menjadi fasilitator dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi di CV. Poreng Raya Jember. Undang-undang tidak mengatur secara tegas buruh/pekerja melakukan mekanisme perselisihan perburuhan di dewan. Unjuk rasa atau mogok kerja diperbolehkan sepanjang dilakukan sesuai prosedur yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan selama penyelesaian hubungan industrial belum kepada tingkat tripartit di Dinas Tenaga Kerja buruh/pekerja dapat melakukan upaya lain dengan fasilitator siapa saja, yang diharapkan permasalahan dapat diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Unjuk rasa atau mogok kerja yang terjadi di CV. Poreng Raya dilakukan karena penyelesaian yang diharapkan ditingkat bipartit tidak terwujud dan hal tersebut dapat dibenarkan.

## PERTANYAAN :

Adakah hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut ?

## JAWAB :

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. Poreng Raya Jember terdapat hambatan-hambatan, yaitu :

- a. kurangnya keterbukaan pengusaha dalam permasalahan yang terjadi di perusahaan, pengusaha memiliki itikad tidak baik, yaitu tidak segera menyelesaikan penyelesaian perselisihan dengan buruh/pekerja dengan tidak pernah hadir dalam perundingan dengan pegawai perantara;
- b. undang-undang yang ada menghambat proses penyelesaian yang sangat membutuhkan waktu lama sehingga proses penyelesaiannya pun tidak cepat terselesaikan sesuai harapan;
- c. pengetahuan buruh/pekerja dan majikan/pengusaha tentang hukum perburuhan masih kurang dimengerti dengan baik;

## PERTANYAAN :

Bagaimana langkah Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut ?

## JAWAB :

Langkah yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi kabupaten Jember adalah memberikan pengarahan yang berdasarkan nilai-nilai normatif kepada para pihak dengan tetap bersikap netral tidak memihak salah satu pihak. Berusaha menyelesaikan perselisihan dengan cepat berdasarkan peraturan yang berlaku dan tidak merugikan kepada semua pihak.

Upaya yang dilakukan dengan memanggil pihak-pihak yang berselisih dan meminta bantuan polisi, karena diduga majikan/pengusaha melakukan tindak pidana penggelapan iuran jamsostek.

## PERTANYAAN :

Bagaimanakah akhir dari penyelesaian perselisihan yang terjadi di CV. Poreng Raya Jember saat ini ?

## JAWAB :

Ketika surat permohonan penyelesaian hubungan industrial dicabut oleh para buruh dan mengajukan surat permohonan pemutusan hubungan kerja berakhirlah proses penyelesaian hubungan industrial. Di dalam proses pemutusan hubungan kerja para buruh/pekerja melakukan unjuk rasa di perusahaan. Tercapai persetujuan bersama secara bipartit antara kedua belah pihak antara majikan/pengusaha dengan para buruh/pekerja dengan perundingan yang diwakili oleh kuasa hukum masing-masing pihak. Di dalam perundingan yang dilakukan menghasilkan bahwa 65 orang buruh/pekerja di PHK dengan syarat menerima 2 kali gaji dan pengusaha menyepakati hal tersebut.

.x



Digital Repository Universitas Jember  
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121  
 ☎ (0331) 335462 - 330482 Fax. 330482

Nomor : 665 /J25.1.1/PP.9/2004  
 Lampiran :  
 Perihal : KONSULTASI

Jember, 26 Pebruari 2004

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja  
 Kabupaten Jember  
 di -  
 J E M B E R

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat  
 menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : **EMBAR TRI HARTANTO**  
 NIM : **990710101017**  
 Program : **S.I. Ilmu Hukum**  
 Alamat : **Jl. Perum Griya mangli Indah D- 10 Jember.**  
 Keperluan : **Konsultasi tentang Masalah " Mekanisme Penyelesaian  
 Perselisihan Hubungan Industrial di CV Poreng-  
 Raya Jember ".**

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan  
 Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,



**ANG PARON PIUS, S.H., S.U.**

NIP. 130 803 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian **Kejur. H.T.N.**.....
- Yang bersangkutan
- Arsip

**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177  
JEMBER - 68137

**KETERANGAN**

**NOMOR : 565/301/436.322/2004**

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa Saudara:

Nama : **Embar Tri Hartanto**  
NIM : **990710101017**  
Jurusan/ Fakultas : **Ilmu Hukum/ Hukum**  
Perguruan Tinggi : **Universitas Jember**

Telah selesai mengadakan studi literatur dan konsultasi mengenai  
**"Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. Poreng  
Raya Jember"** di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Jember.  
Demikian agar Saudara maklum.

Jember, 16 April 2004

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi

Kabupaten Jember



**Drs. H. Moh. Thamrin, MM.**  
NIP. 510 102 687

### 2.3.3 Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Bab I pasal 1 huruf v Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan 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 satu perusahaan.

Pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa telah meliputi atau memproses penyelesaian perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan perselisihan perburuhan atau industrial dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Perselisihan perburuhan atau industrial menurut sifatnya :
  - a) Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
  - b) Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha/majikan. Perkembangan aturan hukum yang baru penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat

pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Artinya perselisihan perorangan maupun kolektif tidak lagi dibedakan, semua perselisihan baik dari perselisihan perorangan maupun kolektif telah diatur berdasarkan peraturan perundangan-undangan.

2. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya :

a. Perselisihan hak/hukum

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 hak/ hukum ini meliputi :

- 1) penerapan hukum (perbedaan pandangan hukum);
- 2) perselisihan hak;
- 3) diskriminasi perlakuan.

b. Perselisihan kepentingan

Merupakan 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 ini meliputi :

- 1) syarat-syarat kerja;
- 2) hubungan kerja;
- 3) keadaan perburuhan.

c. Perselisihan permutusan hubungan kerja

Perselisihan ini merupakan 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 hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak menjadi kompetensi Pengadilan Negeri untuk memeriksanya, sementara perselisihan kepentingan menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dalam penyelesaian perselisihan kepentingan, maka pegawai perantara berfungsi sebagai Conciliator dan mediator (memberi putusan bersifat anjuran). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan masuk kedalam penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Apabila tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak yang dirugikan dapat menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pengertian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

“Apabila seorang buruh atau perkumpulan buruh menjadi pihak yang berselisih dalam suatu perselisihan perburuhan, maka penyelesaiannya hanya sampai pada tingkat pemerantaraan dan tidak dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)” Manulang (2001:95).

Perselisihan perburuhan meliputi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Perselisihan hak sering terjadi dalam hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha. Perselisihan hak ini misalnya salah satu pihak tidak melaksanakan suatu perjanjian perburuhan yang telah disepakati. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya usaha-usaha dalam mengadakan perubahan dalam syarat-syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan. Perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tidak kepada Pengadilan Negeri. Contoh perselisihan kepentingan adalah kenaikan upah. Manulang (2001:96) menyatakan bahwa, "Perselisihan kepentingan mencakup syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan keadaan perburuhan".

Perselisihan perburuhan sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 meliputi :

1. dari pihak majikan yaitu menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lainnya menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
2. dari pihak buruh yaitu secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang nomor 22 Tahun 1957 adalah sebagai berikut :

### **1. Perundingan Bipartit**

Perselisihan perburuhan biasanya dimulai dengan tuntutan dari pihak organisasi buruh kepada pihak majikan mengenai misalnya kenaikan upah. Tuntutan itu pertama-tama harus diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan jalan perundingan. "Perundingan ini harus dilakukan secara damai dan didasarkan pada itikad baik dari kedua belah pihak" (Soepomo, 1971: 134).

Widodo dan Judiantoro (1992: 49) menyatakan bahwa, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara bipartit adalah perselisihan perburuhan yang penyelesaiannya diupayakan secara intern yakni antara pihak pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh dengan pihak pengusaha".

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menyatakan bahwa bilamana terjadi perselisihan perburuhan maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan. Dari ketentuan tersebut, maka perundingan antara buruh dan majikan pada tingkat pertama dapat dilakukan melalui perundingan bipartit.

### **2. Pemerantaraan**

Bila perundingan secara bipartit tersebut tidak tercapai, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat menyerahkannya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja untuk diselesaikan melalui pemerantaraan oleh Pegawai Perantara (Manulang, 2001:97).

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal penerimaan pengaduan, sudah harus mengadakan pemerantaraan.

“Pegawai perantara dalam memberikan pemerantaraan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah dengan cara :

- a. Mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan.
- b. Memanggil pihak-pihak yang berselisih.
- c. Memimpin perundingan pihak-pihak yang berselisih.
- d. Mengusahakan penyelesaian secara damai”. (Manulang, 2001:97).

### **3. Penyelesaian di Daerah Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)**

Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara pemerantaraan maka segera diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) segera menyelesaikan perselisihan melalui perundingan ke arah penyelesaian secara damai. Bila tercapai kata sepakat maka diterima menjadi Kesepakatan Kerja Bersama.

Bila tidak tercapai kesepakatan, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) berhak memberikan putusan yang berupa anjuran ataupun putusan yang bersifat mengikat bila perselisihan itu sukar untuk dapat diselesaikan dengan anjuran.

“Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) memberikan putusan berupa anjuran bila Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) berpendapat bahwa masih ada kemungkinan perselisihan tersebut dapat terselesaikan secara damai yaitu dengan menganjurkan kedua belah pihak untuk berunding kembali” (Manulang, 2001:98).

Terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang sifatnya mengikat dapat mulai dilaksanakan apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil tidak dimintakan pemeriksaan ulang.

#### **4. Penyelesaian di Pusat Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)**

Bila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak menerima putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), maka dapat mengajukan pemeriksaan ulang (banding) kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Bila suatu perselisihan perburuhan dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dapat menarik perselisihan itu dari tangan pegawai perantara atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk diselesaikan sendiri.

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) semuanya bersifat mengikat dan terhadapnya tidak dapat dimintakan banding kecuali apabila Menteri Tenaga Kerja membatalkan atau menunda putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) tersebut.

#### **5. Veto Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia**

Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dengan syarat untuk kepentingan umum atau untuk melindungi kepentingan negara. Hak veto dari Menteri Tenaga Kerja ini dapat