

**OPTIMALISASI PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI SALAH
SATU CARA UNTUK MEMINIMALISIR
TERJADINYA MOGOK BURUH**



Oleh:

**RATIH LISTYANA CHANDRA, S.H., M.H.
NIP. 198502272009122003**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

DESEMBER 2013

OPTIMALISASI PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI SALAH SATU CARA UNTUK MEMINIMALISIR TERJADINYA MOGOK BURUH¹

Oleh: Ratih Listyana Chandra, S.H., M.H.²

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia pada hakekatnya adalah negara hukum. Di dalam batang Tubuh UUD 1945 tidak ditemukan pernyataan eksplisit bahwa Indonesia adalah negara hukum. Tetapi penjelasan UUD 1945 dengan tegas menyatakan bahwa “Indonesia adalah negara hukum (*rechstaat*) dan bukan sebagai negara kekuasaan (*machstaat*)”. Sementara mekanisme ketatanegaraan dalam bernegara Indonesia menjunjung prinsip-prinsip Konstitusional yang berorientasi pada konsep negara hukum yang *welfare state*. Ini berarti bahwa setiap pemegang kekuasaan (tugas dan wewenang) dalam negara dalam menjalankan tugas dan wewenangnya harus mendasarkan diri atas norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sejalan dengan hal tersebut, Friedrich Julius Stahl menyatakan bahwa negara hukum dalam arti formal mengandung unsur-unsur :³

- a. Adanya pengakuan/jaminan terhadap hak-hak asasi,
- b. Adanya pemisahan kekuasaan negara/pembagian kekuasaan,
- c. Adanya asas legalitas pemerintahan, dan
- d. Adanya prinsip peradilan yang bebas dan tidak memihak.

Sri Soemantri lebih mempertegas lagi mengenai unsur-unsur yang terpenting negara Hukum yaitu ada empat :⁴

- a. Bahwa pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasar atas hukum,
- b. Adanya jaminan terhadap hak-hak asasi manusi (warga negara)
- c. Adanya pembagian kekuasaan dalam negara.
- d. Adanya pengawasan dan badan-badan peradilan (*rechterlijke controle*)

¹ Disampaikan pada Kuliah Umum Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 5 Desember 2013 di Ruang Praktek Sidang Lantai 3 Fakultas Hukum Universitas Jember.

² Tenaga Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Jember.

³ H.M Thalhah, *Dinamika Ketatanegaraan Indonesia di Era Reformasi*, FH UNIGORO, 2003, Hal 34

⁴ *Ibid.* Hal 35

Philipus M.Hadjon menyatakan bahwa dalam konsepsi *rechstaat* maupun konsepsi *Rule of Law*, menempatkan hak asasi manusia sebagai salah satu ciri khusus yang harus dilindungi sekaligus sebagai ukuran tentang baik buruknya suatu pemerintahan.⁵ Dengan kenyataan bahwa secara konstitusional negara Indonesia menganut prinsip negara hukum, maka tugas pemerintah wajib berusaha memberikan perlindungan kepada masyarakat baik dalam bidang politik maupun dalam sosial ekonominya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga diharapkan dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan yaitu mencapai suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Relevansi pekerjaan dan penghidupan yang layak nampak dalam hal hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha. Sejak diproklamasikan kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia berusaha memperbaiki kesejahteraan buruh agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan antara buruh dan majikan adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan dan perhambaan dilarang. Sedangkan secara sosiologis buruh tidak bebas mengingat buruh adalah orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan dengan terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri. Dengan demikian pada gilirannya mengakibatkan tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan, salah satunya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial, maka cita-cita Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif amat luhur di mana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila, serta perlunya penyediaan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, tepat, adil, dan murah. Pengadilan Hubungan Industrial sebagai satu-satunya lembaga penyelesaian perselisihan

⁵ ST Hakum Pudjiarto, 1999, *Hak Asasi Manusia, Kajian Filosofis dan Implementasinya dalam Hukum Pidana di Indonesia*, Hal.7

⁶ Aries Harianto, S.H., M.H., 2009, *Diktat Hukum Ketenagakerjaan*, Jember: Fakultas Hukum Universitas Jember, hal. 5.

secara litigasi, dituntut tidak hanya harus adil dalam mengambil keputusan, tetapi juga harus sensitif dengan persoalan buruh. Apalagi dengan perkembangan teknologi, buruh/pekerja semakin pintar dan kritis dalam menyikapi setiap kebijakan, baik yang dibuat oleh pengusaha maupun yang diterapkan oleh pemerintah.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, Penulis tertarik mengangkat tentang upaya apa yang dapat ditempuh untuk meminimalisir terjadinya mogok kerja?