

**PERANAN SERIKAT BURUH SOLIDARITAS INDONESIA KOTA  
PEMATANGSIANTAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL DI KOTA PEMATANGSIANTAR DITINJAU  
DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000  
TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH**

**Oleh : Cresensia Yohana Saragih**

**Pembimbing 1 : Dr. Hayatul Ismi, S.H., M.H**

**Pembimbing 2 : Ulfia Hasanah, S.H., M.Kn**

**Alamat : Jln. Letkol Hasan Basri Nomor 32E, Pekanbaru**

**Email : cresensiyohana@gmail.com- Telepon : 082392240297**

**ABSTRACT**

*This Research discussed about the role of the Labor Union Solidarity of Indonesia in resolving disputes industrial relations in Pematangsiantar city. The selection of this title based on that Labor Union Solidarity of Indonesia in Pematangsiantar not effective in implementing up his role as parties in dispute resolution industrial relations through negotiations bipartite. In the implementation of the bipartite discussion have not been in accordance with article 3 paragraph 2 of the law number 2 year 2004 about industrial relations dispute resolution, so that the protracted dispute resolution. In this case the Labor Union Solidarity of Indonesia predicted by the workers to be able to fight for and their interests have not be able to keep up his role well, as it is not consistent with the objectives of the formation of labor union that is in article 4 paragraph ( 1 ) the act of number 21 year 2000 regarding labor union , which is to provide some level of protection, the rights and interests of the defense, as well as improve the welfare of that was appropriate for union workers and their families. The purpose of writing this thesis; first, to know the role of the Labor Union Solidarity of Indonesia in resolving disputes industrial relations in Pematangsiantar city, second, to know what obstacles faced by the Labor Union Solidarity of Indonesia in resolving disputes industrial relations in Pematangsiantar city, third, to know the efforts made by the Labor Union Solidarity of Indonesia to overcome obstacles of resolving conflicts industrial relations.*

*This type of research can be classified in the type of sociological juridical research. The Research was conducted at the office of Labor Union Solidarity of Indonesia in Pematangsiantar City. Sociological law research uses primary data and secondary data, while population and sample are the parties related to the problem studied in this research. Technique of collecting data in this research by interview and literature study. Second, the obstacles faced by SBSI Pematangsiantar City is the low quality of human resources, lack of funds, lack of communication, as well as obstacles from the employers and the government, Third, the efforts undertaken by SBSI Pematangsiantar City isproviding education and training, raising funds,*

*improving communication and actively involved in the Tripartite Cooperation Institution.*

*From the results of research problems there are three main things that can be concluded. First, SBSI Pematangsiantar City has not been effective in resolving industrial relations disputes in Pematangsiantar City, Second, the obstacles faced by SBSI Pematangsiantar City is the low quality of human resources, lack of funds, lack of communication, as well as obstacles from the employers and the government. Writer suggestion, First, The parties prioritize the principle of deliberation to consensus in resolving any industrial relations disputes that occur, Second, the Parties are expected to better understand their rights and obligations respectively. Third, It is hoped that both the government, academics and the wider community can cooperate in fighting for the rights of the oppressed workers.*

**Key Words : Labor Union-Dispute-Industrial Relations**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan suatu hubungan yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja.<sup>1</sup> Jumlah tenaga kerja tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Badan Pusat Statistik (BPS) merilis laporan jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2017. Dalam periode tersebut tercatat sebanyak 131, 55 juta orang angkatan kerja atau naik 3,88 juta orang dibanding Februari 2016. Dari jumlah itu penduduk Indonesia yang bekerja pada Februari 2017 tercatat sebanyak 125, 54 juta orang, sementara jumlah

pengangguran tercatat sebanyak 7,01 juta orang.<sup>2</sup>

Tidak sebandingnya jumlah tenaga kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Kedudukan buruh yang lemah seperti keadaan ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/serikat buruh.<sup>3</sup>

Pada awalnya prinsip kebebasan atau kemerdekaan berserikat ditentukan dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 (Pra reformasi) yang berbunyi,

---

<sup>1</sup>Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaanya di Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung : 2006, hlm. 2.

---

<sup>2</sup><https://www.google.co.id/amp/s/m.kumparan.com/angga-sukmawijaya/jumlah-pengangguran-di-indonesia-mencapai-7-juta-orang.amp?espv=1>, diakses, tanggal, 5 Mei 2017

<sup>3</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta:2009, hlm.77.

”Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”.<sup>4</sup> Pasal 28 ini sama sekali belum memberikan jaminan konstitusional secara tegas dan langsung, melainkan hanya menyatakan akan ditetapkan dengan undang-undang.

Setelah reformasi melalui perubahan kedua Undang-Undang Dasar 1945 pada tahun 2000, jaminan konstitusional yang dimaksud telah tegas ditentukan dalam Pasal 28E ayat (3) yang menyatakan, ”Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”.<sup>5</sup> Dengan demikian Undang-Undang Dasar 1945 secara langsung dan tegas telah memberikan jaminan kebebasan untuk berserikat atau berorganisasi, kebebasan berkumpul, dan kebebasan menyatakan pendapat.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh pada saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No.131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989). Selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.

<sup>5</sup> Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Loc.cit*

Peran serikat pekerja/serikat buruh dalam penyampaian aspirasi para buruh dan membawa para pekerja/buruh agar secara nyata dapat mewujudkan peran serta dalam tugas pembangunan nasional.<sup>7</sup>

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:<sup>8</sup>

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja atau buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

---

<sup>7</sup>Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, ”Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Vol.3, No.2 Februari 2016, hlm. 11.

<sup>8</sup>Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Serikat Buruh Solidaritas Indonesia telah banyak menangani kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar. Kota Pematangsiantar merupakan kota terbesar kedua di Provinsi Sumatera Utara setelah Kota Medan. Kota ini memiliki luas wilayah 79,97 km<sup>2</sup> dan berpenduduk sebanyak 247, 411 jiwa.

Penelitian yang dilakukan oleh Penulis dalam skripsi ini adalah penelitian terhadap serikat pekerja/serikat buruh pada tingkat kabupaten/kota, yaitu penelitian terhadap Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar, yang merupakan pemegang kekuasaan eksekutif tertinggi untuk menjalankan tugas organisasi di Kota Pematangsiantar yang berkedudukan sebagai pimpinan cabang.

Dalam pelaksanaan perundingan bipartit belum sesuai dengan Pasal 3 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga proses penyelesaian sengketa berlarut-larut. Dimana proses penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal mulainya perundingan.

Dalam hal ini Serikat Buruh Solidaritas Indonesia yang diharapkan oleh para buruh untuk dapat

memperjuangkan hak dan kepentingannya belum dapat menjalankan peranannya dengan baik, sebagaimana hal ini tidak sesuai dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yuridis sosiologis yang berjudul *“Peranan Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pematangsiantar Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh”*.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah peranan Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar?
2. Apakah hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar?
3. Apakah upaya yang dilakukan oleh Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam menyelesaikan

perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui peranan Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam mengatasi hambatan-hambatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Bagi Penulis**

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi Penulis khususnya yang terkait dengan peranan serikat buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau.

##### **b. Bagi Dunia Akademik**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan

sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan juga dapat menjadi bahan referensi kepustakaan bagi pembaca yang ingin melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut dalam pokok permasalahan yang sama.

##### **c. Bagi Instansi**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengurus Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar.

### **D. Kerangka Teori**

#### **1. Teori Keadilan**

Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Teori keadilan dikemukakan oleh seorang filsuf Amerika Serikat yang bernama John Rawls.

Rawls menyatakan keadilan adalah kesetaraan. Kesetaraan yang dimaksud John Rawls adalah kesamaan hak antara satu individu dengan individu lain yang ada didalam masyarakat.<sup>9</sup> Rawls berpendapat perlu ada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu harus

---

<sup>9</sup> Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, Nusamedia, Bandung:2006, hlm.52.

diberikan, itulah yang disebut dengan keadilan.

Keadilan merupakan suatu nilai untuk menciptakan suatu hubungan yang ideal diantara manusia sebagai individual, manusia sebagai anggota masyarakat, dan manusia sebagai bagian dari alam.<sup>10</sup>

Berbicara mengenai keadilan, maka dalam penelitian ini Penulis menggunakan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls karena berkaitan dengan pembahasan Penulis dalam memperjuangkan keadilan bagi para pekerja/buruh di Kota Pematangsiantar.

## 2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenangan.

Perlindungan hukum itu pada umumnya berbentuk suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat dan akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor:2007, hlm.101.

<sup>11</sup>Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bima Ilmu, Surabaya: 2005, hlm.205.

Perlindungan hukum sangat penting untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak lain. Dengan demikian, hak merupakan sesuatu hal yang pada hakikatnya dijamin dan dilindungi oleh hukum.<sup>12</sup>

Penulis menggunakan teori ini karena berkaitan dengan permasalahan yang dikaji oleh Penulis, yakni agar adanya perlindungan terhadap harkat dan martabat kaum buruh dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha, sehingga dibentuk Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wadah untuk menampung aspirasi para buruh guna memperjuangkan hak dan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh.

## E. Kerangka Konseptual

1. Peran adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh seseorang yang berkedudukan dalam masyarakat.<sup>13</sup>
2. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk

---

<sup>12</sup>Dodi Haryono, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I No. 1 Agustus 2010, hlm. 98.

<sup>13</sup>Yandianto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Cetakan Kedua*, M2s, Bandung:2000, hlm.426.

dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>14</sup>

3. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/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.<sup>15</sup>
4. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

<sup>15</sup> Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>16</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yakni yuridis sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan identifikasi hukum dan bagaimana efektifitas pelaksanaan hukum itu berlaku di masyarakat.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat dengan sifat atau ciri yang sama.<sup>17</sup> Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ketua Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar;
- 2) Pengusaha;
- 3) Pekerja/buruh.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagai himpunan unit penelitian

---

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>17</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2011, hlm.118.

yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan, dalam penerapan sampel penulis menggunakan *Metode Purpose sampling* yaitu menetapkan sejumlah sampel mewakili jumlah populasi yang ada.

#### 4. Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh Penulis melalui responden dan wawancara lapangan terkait peran serikat buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.<sup>18</sup>

##### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-

undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>19</sup>

##### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan bahan hukum primer, yaitu yang dapat berupa rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, dan hasil karya ilmiah dari kalangan hukum.

##### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang dapat diperoleh dari ensiklopedia, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan internet.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Wawancara adalah proses melakukan tanya jawab dengan responden terkait permasalahan yang menjadi objek penelitian.

##### b. Kajian Kepustakaan

Mengkaji literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang sedang diteliti di perpustakaan dan buku-buku yang berkaitan.

---

<sup>18</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung:2005, hlm.62.

---

<sup>19</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Pranada Media, Jakarta:2005, hlm.141.

## 6. Analisis Data

Setelah data primer maupun data sekunder diperoleh, data-data yang terkumpul tersebut akan diolah dan dianalisis dengan cara analisis kualitatif. Hal ini dimaksudkan guna mendapatkan suatu kebenaran sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan secara deduktif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Peranan Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pematangsiantar

Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar merupakan suatu organisasi pekerja/buruh dalam bentuk federasi. SBSI merupakan wadah untuk menyampaikan aspirasi para buruh di Kota Pematangsiantar dan juga sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun kasus yang Penulis teliti dalam penelitian ini yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Horas Insani terhadap pekerjanya yang bernama Andestina Siahaan. Saudari Andestina Siahaan telah bekerja selama 9 tahun di PT. Horas Insani dengan menerima upah sebesar Rp 2.500.000/bulan. Saudari Andestina merasa pihak PT. Horas Insani telah melakukan

tindakan sewenang-wenang atas dirinya, karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa alasan yang jelas dan tanpa didahului dengan adanya surat peringatan dari pihak perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini juga dilakukan tanpa memenuhi hak-hak dari pekerjanya.<sup>20</sup>

Atas tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Horas Insani tersebut, saudari Andestina Siahaan melaporkan kasus ini kepada organisasi pekerjanya, yaitu Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penulis, bahwa pihak SBSI belum efektif dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, sehingga belum mencapai kepuasan dan keadilan bagi anggotanya. Dalam menindaklanjuti kasus yang dilaporkan oleh buruh membutuhkan waktu sembilan puluh hari kerja setelah kasus tersebut masuk ke SBSI Kota Pematangsiantar. Dalam upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit selama sembilan puluh hari kerja tersebut, tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak yang berselisih, karena pihak PT. Horas Insani tidak pernah menanggapi surat permohonan

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan *Andestina Siahaan*, Anggota Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar, Hari Senin, Tanggal 14 November, 2017, Bertempat di Kantor Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia.

perundingan yang dikirimkan oleh pihak SBSI.

Menurut Penulis, apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja pihak pengusaha tetap tidak memberikan tanggapan atas permohonan perundingan bipartit (menolak untuk berunding), seharusnya pihak SBSI langsung menindaklanjuti kasus tersebut agar diselesaikan melalui tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih tinggi, yakni dalam hal ini adalah melalui tahapan mediasi. Dengan demikian, penyelesaian atas perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan dengan lebih efektif.

Berdasarkan penelitian Penulis terhadap kasus yang terjadi, bahwa perundingan bipartit dianggap gagal karena tidak sesuai dengan jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya bipartit, sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

SBSI sebagai pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diharapkan oleh para buruh untuk dapat memperjuangkan hak dan kepentingannya belum dapat menjalankan peranannya dengan baik, sebagaimana hal ini tidak sesuai dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yaitu untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan

kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

## **B. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi Oleh Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pematangsiantar**

Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan peranan Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

### **1. Hambatan Internal**

#### **a. Faktor Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia**

Rendahnya pendidikan dan keterampilan para pekerja/buruh mengakibatkan lemahnya posisi pekerja. Pekerja/buruh hanya dianggap sebagai kaum yang sangat membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan dan sangat takut akan kehilangan pekerjaan tersebut karena para buruh tidak memiliki keterampilan yang lainnya.

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan *Bapak Ramlan Sinaga*, Ketua Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar, Hari Senin, Tanggal 13 November, 2017, Bertempat di Kantor Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia, Jalan Ahmad Yani Nomor 102 Pematangsiantar.

**b. Faktor Kurangnya Dana**

Dana sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari serikat pekerja dan untuk menyelenggarakan program-program SBSI. Kurangnya sumber dana Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar ini menjadi salah satu faktor penghambat serikat pekerja dalam melaksanakan peranannya.

**c. Faktor Kurangnya Komunikasi**

Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam menjalankan suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka pesan dari komunikator akan sampai kepada komunikan dengan baik juga. Apabila dalam berorganisasi kurang komunikasi, maka suatu permasalahan akan sulit diselesaikan.

**d. Hambatan dari Pihak Perusahaan**

Serikat buruh merupakan mitra bagi pekerja untuk menyampaikan informasi dari perusahaan kepada para pekerja/buruh. Namun dalam kenyataannya serikat buruh sering dianggap sebagai musuh besar bagi pihak perusahaan, karena pengusaha menganggap serikat buruh sebagai penghambat dalam pelaksanaan kinerja suatu perusahaan.

**e. Hambatan dari Pihak Pemerintah**

Campur tangan pemerintah dalam persoalan perburuhan adalah merupakan faktor yang sangat penting, karena dengan adanya campur tangan pemerintah ini maka hukum perburuhan akan menjadi adil. Dalam kenyataannya masih banyak kebijakan pemerintah yang merugikan kaum pekerja/buruh.

Salah satu contohnya adalah dengan dilegalkannya praktik sistem kerja kontrak, sehingga mengakibatkan pekerja/buruh takut untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh karena akan berdampak dengan tidak diperpanjangnya masa kontrak kerja buruh yang bersangkutan.

**C. Upaya yang Dilakukan Oleh Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan yang Terjadi dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pematangsiantar**

**a. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Upaya yang dilakukan oleh SBSI untuk meningkatkan sumber daya manusia anggota maupun pengurus adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan berupa seminar kepada anggota dan pengurus tentang pemahaman mengenai hukum perburuhan.

### **b. Meningkatkan Dana**

Dalam mengatasi salah satu faktor penghambat berupa kurangnya dana yang dimiliki oleh suatu serikat pekerja, Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar melakukan upaya dengan mendirikan koperasi untuk memberikan pinjaman kepada para pekerja/buruh dalam mengatasi permasalahan ekonomi yang kerap kali terjadi.

### **c. Meningkatkan Komunikasi**

Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar akan menjadwalkan rapat rutin setiap satu bulan sekali. Dalam pertemuan/rapat inilah akan disampaikan mengenai program-program dan strategi pengembangan organisasi.

Adapun yang merupakan pokok-pokok program dari SBSI adalah bekerjasama dengan serikat buruh lain dalam meningkatkan komunikasi internal dan eksternal sebagai sarana sosialisasi organisasi, membahas agenda penting untuk kepentingan anggota dan organisasi, menghimbau para pekerja agar semakin meningkatkan kinerjanya serta melengkapi anggota dan pengurus dengan kartu tanda anggota/pengurus.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan *Ibu Nurlina Pakpahan*, Bendahara Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia

### **d. Upaya yang Dilakukan oleh SBSI Kota Pematangsiantar dalam Mengatasi Hambatan dari Pihak Perusahaan**

Upaya yang dilakukan oleh pihak Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar dalam mengatasi hambatan yang berasal dari pihak perusahaan adalah dengan mengirimkan surat permohonan perundingan bipartit kepada pihak perusahaan. Dengan upaya ini diharapkan akan memperoleh suatu kesepakatan yang saling menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*), karena dengan adanya perundingan ini akan dapat menekan biaya yang lebih rendah serta dapat menghemat waktu.<sup>23</sup>

### **e. Upaya yang Dilakukan oleh SBSI Kota Pematangsiantar dalam Mengatasi Hambatan dari Pihak Pemerintah**

Pada dasarnya kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk memberikan

---

Kota Pematangsiantar, Hari Senin, Tanggal 13 November, 2017, Bertempat di Kantor Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia, Jalan Ahmad Yani Nomor 102 Pematangsiantar.

<sup>23</sup> Wawancara dengan *Bapak Richard Siburian*, Sekretaris Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar, Hari Senin, Tanggal 13 November, 2017, Bertempat di Kantor Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia, Jalan Ahmad Yani Nomor 102 Pematangsiantar.

perlindungan hukum terhadap harkat dan martabat pekerja/buruh. Perlindungan yang dimaksud meliputi perlindungan akan hak-hak dasar pekerja/buruh serta menjamin terhindarnya pekerja/buruh dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun, sehingga terwujudnya buruh adil, makmur dan sejahtera. Namun dalam praktik yang terjadi, bahwa masih rendahnya pengawasan pemerintah akan implementasi dari suatu kebijakan sehingga cita-cita akan kehidupan buruh yang adil, makmur dan sejahtera dalam kenyataannya masih jauh dari harapan.

Selain itu juga, rendahnya pengawasan pemerintah akan implementasi dari suatu kebijakan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan maraknya kasus perselisihan hubungan industrial. Dalam mengatasi hambatan yang terjadi, SBSI juga berperan aktif untuk memberikan saran dan masukan mengenai permasalahan ketenagakerjaan kepada pihak pemerintah. Dengan adanya saran dan masukan tersebut, diharapkan pemerintah akan menetapkan kebijakan yang lebih mempertimbangkan hak-hak dari kaum pekerja/buruh serta dapat menetapkan kebijakan yang lebih baik lagi untuk kedepannya.

Saran dan masukan yang diberikan oleh SBSI Kota

Pematangsiantar ini dapat disampaikan dengan terlibat aktif dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit.<sup>24</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Penulis, maka Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. SBSI Kota Pematangsiantar belum maksimal dalam melaksanakan perannya sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pelaksanaan perundingan bipartit belum sesuai dengan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Akibat dari proses penyelesaian yang berlarut-larut sehingga tidak tercapai tujuan dari dibentuknya organisasi serikat buruh sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ibu Nurlina Pakpahan, Bendahara Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Kota Pematangsiantar, Hari Senin, Tanggal 13 November, 2017, Bertempat di Kantor Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Solidaritas Indonesia.

- meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh SBSI Kota Pematangsiantar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia, kurangnya dana sehingga sulit untuk menjalankan program-program SBSI, kurangnya komunikasi antara pengurus SBSI dengan para anggotanya, tidak adanya tanggapan pengusaha atas permohonan perundingan bipartit yang disampaikan oleh pihak SBSI dan hambatan yang terakhir adalah karena kurangnya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan kebijakan dibidang ketenagakerjaan.
  3. Upaya yang dilakukan oleh SBSI Kota Pematangsiantar dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Pematangsiantar adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, menaikkan iuran anggota menjadi sebesar 2% dari gaji pokok, mengadakan pertemuan/rapat rutin antara pengurus dengan anggotanya setiap satu bulan sekali. Selain itu, SBSI juga terlibat aktif dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit.

## **B. Saran**

1. Dalam menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi, diharapkan agar kiranya para pihak lebih mengutamakan prinsip musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan bipartit yang dilakukan, diharapkan agar kiranya pihak SBSI terlebih dahulu menetapkan strategi berunding yang handal sehingga dapat memperkuat posisi tawar dalam perundingan. Strategi perundingan tersebut dapat dilakukan dengan penguasaan terhadap fakta-fakta hukum yang terjadi dan mengumpulkan bukti-bukti yang ada serta menentukan dasar hukum yang jelas sehingga dapat memperkuat tuntutan.
2. Dalam melaksanakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan diharapkan agar kiranya baik pihak pekerja dan pihak pengusaha dapat memahami hak dan kewajibannya masing-masing. Dalam hal ini pihak pekerja agar semakin bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya pihak pengusaha harus memberikan segala sesuatu yang sudah menjadi hak pekerjaannya. Begitu juga dengan pihak SBSI diharapkan agar kiranya mampu menjadi wadah yang dapat menyatukan perbedaan pandangan antara pengusaha dengan pekerja.

3. Kepada pihak pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar, diharapkan agar kiranya dapat semakin menjalankan fungsi pengawasannya dengan baik. Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar juga diharapkan agar dapat menindaklanjuti segala bentuk pelanggaran dalam bidang ketenagakerjaan serta dapat memberikan sanksi yang tegas kepada setiap perusahaan yang sering melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal ini, keterlibatan dari pihak akademisi termasuk mahasiswa dan masyarakat luas juga sangat dibutuhkan untuk bekerjasama dalam memperjuangkan hak-hak dari kaum buruh yang tertindas.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta:2009, hlm.77.
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2011, hlm.118.
- Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaanya di Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung : 2006, hlm. 2.
- Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, Nusamedia, Bandung:2006, hlm.52.
- Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor:2007, hlm.101.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Pranada Media, Jakarta:2005, hlm.141.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bima Ilmu, Surabaya: 2005, hlm.205.

Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung:2005, hlm.62.

### B. Jurnal/Kamus/Makalah

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Vol.3, No.2 Februari 2016, hlm. 11.

Dodi Haryono, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I No. 1 Agustus 2010, hlm. 98.

Yandianto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Cetakan Kedua*, M2s, Bandung : 2000, hlm. 426.

### C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

### D. Website

<https://www.google.co.id/amp/s/m.kumparan.com/angga-sukmawijaya/jumlah-pengangguran-di-indonesia-mencapai-7-juta-orang.amp?espv=1>, diakses, tanggal, 5 Mei 2017.