

**AGENCY FOR INTERNATIONAL DEVELOPMENT
PPC/CDIE/DI REPORT PROCESSING FORM**

ENTER INFORMATION ONLY IF NOT INCLUDED ON COVER OR TITLE PAGE OF DOCUMENT

1. Project/Subproject Number

497-0357

2. Contract/Grant Number

497-C-00-98-00045-00

3. Publication Date

May 2002

4. Document Title/Translated Title

Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung and Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat (Industrial Relations in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the Freedom to Organize Era) (in Indonesian)

5. Author (s)

1. SMERU Research Institute
2.
3.

6. Contributing Organization (s)

Nathan/Checchi Joint Venture/PEG Project

7. Pagination

131

8. Report Number

PEG 83b

9. Sponsoring A.I.D. Office

ECG, USAID/Jakarta

10. Abstract (optional - 250 word limit)

The system of industrial relations in Indonesia is undergoing a transition from a heavily centralized and government-controlled system, to a more decentralized system where employers and employees negotiate the terms and conditions of employment at the enterprise level. However, many components are still influenced by the paternalistic central government practices of the past. Indonesian society has only recently transformed itself from a society under the control of an authoritarian regime to one that is more democratic. Workers demand improved welfare, through wage increases and better working conditions. Government policies that affect the economic livelihood of the workers have also contributed to the emergence of strikes and demonstrations. Slow economic recovery, in combination with global recession, have tended to slow down economic and employment growth, posing a dilemma for employers facing demands from workers. Many employers reported that the increase in minimum wage requirements by 30-40% in 2001 caused their enterprises to suffer. Other aspects of industrial relations are functioning more smoothly at the enterprise level. Most employers stated that despite 'over-regulation', they had complied with the new laws, partly because they followed the process of a tri-partite negotiation. Enterprise level bargaining had begun to play a more important role in the determination of labor conditions in many firms where new unions were established since 1997 as part of the *reformasi* process.

11. Subject Keywords (optional)

1. Indonesia
2. Industrial Relations
3. Decentralization
4. Minimum wages
5. Collective bargaining
6. Labor unions

12. Supplementary Notes

13. Submitting Official

C. Stuart Callison, Chief of Party

14. Telephone Number

011-62-21-520-1047

15. Today's Date

13 September 2002

.....DO NOT write below this line.....

16. DOCID

17. Document Disposition

DOCRD [] INV [] DUPLICATE []

SMERU



Laporan Penelitian

Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat

Temuan, pandangan dan interpretasi dalam laporan ini digali oleh masing-masing individu dan tidak berhubungan atau mewakili Lembaga Penelitian SMERU maupun lembaga-lembaga yang mendanai kegiatan dan pelaporan SMERU. Untuk informasi lebih lanjut, mohon hubungi kami di nomor telepon: 62-21-336336; Faks: 62-21-330850; E-mail: smeru@smeru.or.id; Web: www.smeru.or.id

Tim Peneliti SMERU

Laporan Lembaga Penelitian
SMERU, dengan dukungan
dari USAID/PEG

Final, Mei 2002

Tim Peneliti

Koordinator Penelitian:
Sri Kusumastuti Rahayu

Penasihat Penelitian:
Sudarno Sumarto

Tim Peneliti Lapangan:
Bambang Sulaksono
Hastuti
Akhmadi
Musriyadi Nabiu
Sri Budiyati
Wawan Munawar
Dewi Meiyani
Sinung Hendratno
Adreng Purwoto
M. Hendrik A.
Moch. Said Prijadi

Editor dan Penerjemah:
Nuning Akhmadi
Rachael Diprose
Kristen Stokes
Rahmat Herutomo

PRAKATA

Kami mengucapkan terimakasih kepada Bapak Bambang Widiyanto, Direktur Ketenagakerjaan di Bappenas yang telah mendukung proyek penelitian ini; Chris Manning, ahli kebijakan perburuhan di USAID/PEG, dan Kelly Bird, penasehat sektor riil dari USAID/PEG di Bappenas, atas petunjuk teknis, komentar dan saran berharga yang telah diberikan selama studi ini berlangsung.

Kami berterimakasih kepada semua responden dan informan yang telah ikut ambil bagian dalam studi ini dan memberikan informasi sehingga studi ini dapat terlaksana. Kami menghargai bantuan yang telah diberikan oleh serikat pekerja/serikat buruh, asosiasi pengusaha, aparat pemerintah di Dinas Tenaga Kerja di tingkat propinsi dan kabupaten di wilayah studi yang telah menyisihkan waktu mereka yang berharga. Kami juga mengucapkan terimakasih kepada staf Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah melengkapi studi ini dengan berbagai peraturan perundangan dan data. Kami berterimakasih kepada staf dari berbagai Ornop yang sudah bersedia berbagi pengalaman mereka bersama SMERU mengenai hubungan industrial. Akhirnya, kami juga mengucapkan penghargaan kami kepada Bapak Suwanto, Ketua Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, dan Asep Suryahadi, Koordinator Analisis Kuantitatif terhadap Kemiskinan dan Kondisi Sosial SMERU atas kontribusinya yang sangat berharga, juga kepada semua peserta seminar teknis yang diselenggarakan oleh PEG - Bappenas - USAID mengenai "Employment Friendly Labor Policies for Economic Recovery", pada tanggal 27 - 28 Maret 2002, di Hotel Borobudur, Jakarta, atas komentar-komentar konstruktifnya.

RINGKASAN EKSEKUTIF

1. Penelitian kualitatif ini dilakukan oleh Lembaga Penelitian SMERU untuk Bappenas dengan dukungan dari PEG-USAID. Tujuan utama adalah untuk mengetahui pandangan pengusaha dan pekerja/buruh terhadap RUU yang sedang dibahas dan praktek hubungan industrial di Indonesia selama masa transisi. Penelitian lapangan dilakukan selama kurun waktu Oktober - Nopember 2001 di wilayah Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi (Jabotabek), Bandung, dan Surabaya. Informasi diperoleh dari para manager HRD dan pemilik 47 perusahaan (umumnya perusahaan besar), pengurus dari 42 Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SP-TP), pekerja/buruh, pengurus dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) di tingkat kabupaten/kota, kepala atau staf kantor tenaga kerja di tingkat propinsi dan tingkat kabupaten/kota, dan asosiasi pengusaha. Informasi juga digali dari data sekunder, termasuk UU dan peraturan, dan sumber lain seperti media massa. Studi menekankan pada keberadaan dan lingkup kerja SP/SB dan SP-TP, adanya perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh, dan proses penyelesaian perselisihan yang digunakan oleh perusahaan ini, terutama penyelesaian di tingkat perusahaan.
2. Saat ini sistem hubungan industrial di Indonesia sedang dalam proses transisi, yaitu dari sistem yang sangat terpusat dan dikendalikan penuh oleh pemerintah pusat ke sistem yang lebih terdesentralisasi dimana perusahaan dan pekerja/buruh berunding bersama mengenai persyaratan dan kondisi pekerjaan di tingkat perusahaan. Meskipun demikian, banyak komponen dalam sistem hubungan industrial yang masih dipengaruhi oleh praktek pemerintah pusat di masa lalu yang paternalistik. Transisi ini sejalan dengan perubahan dalam konteks sosial dan politik yang lebih luas dimana rakyat Indonesia sedang mengubah dirinya dari masyarakat yang dikawal ketat oleh regim yang otoriter menjadi masyarakat yang lebih demokratis.
3. Di satu pihak, tuntutan pekerja/buruh untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat difahami. Namun, dalam hal ini, kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja/buruh juga ikut memberikan kontribusi terhadap timbulnya sejumlah aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh. Pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh cenderung meningkat sejak pertengahan tahun 2001. Di lain pihak, pemulihan ekonomi akibat krisis ekonomi yang berjalan lambat, ditambah dengan adanya gejala resesi global yang cenderung menurunkan laju pertumbuhan ekonomi dan tingkat penyerapan tenaga kerja yang terkait dengan tingkat pertumbuhan ekonomi merupakan suatu dilema tersendiri bagi pengusaha dalam menghadapi tuntutan para pekerja/buruhnya. Banyak pengusaha melaporkan bahwa kebijakan pemerintah menaikkan upah minimum nominal sebesar 30-40% pada tahun 2001 telah memberatkan pengusaha.
4. Di luar isu-isu yang berkaitan dengan upah, temuan penelitian SMERU menunjukkan bahwa aspek-aspek hubungan industrial telah berfungsi lebih mulus ketimbang yang mungkin diharapkan di tingkat perusahaan. Kebanyakan pihak pengusaha, terlepas dari beban "terlalu diatur", telah mentaati peraturan dan kesepakatan yang baru. Hal ini sebagian disebabkan karena mereka mengikuti proses negosiasi tripartit. Kesepakatan bersama di tingkat perusahaan telah mulai memainkan peranan yang lebih penting dalam menentukan kondisi pekerja di banyak perusahaan di mana serikat pekerja baru didirikan dari tahun 1997 sebagai bagian dari proses reformasi.

Kebanyakan perselisihan dapat diselesaikan melalui dialog bipartit. Hanya beberapa kasus yang diselesaikan melalui dialog tripartit, termasuk diteruskan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat (P4D dan P4P). Baik pekerja/buruh (atau SP/SB) dan pihak pengusaha mengakui ada sedikit indikasi ketegangan dalam hubungan pengusaha-pekerja/buruh. Akan tetapi, kedua belah pihak mengakui bahwa mereka masih dalam proses belajar: pekerja/buruh belajar untuk menggunakan kebebasan untuk mengatur, menyatakan kebutuhan-kebutuhan mereka, dan menemukan metode negosiasi yang lebih baik, sementara pengusaha sedang belajar untuk menghargai pekerja/buruh sebagai mitra kerja. Baik federasi SP/SB dan asosiasi pengusaha menyarankan anggotanya agar menyelesaikan perselisihan industrial melalui dialog bipartit. Negosiasi tripartit dan pilihan lainnya yang mengangkat masalah ke tingkat yang lebih tinggi dianggap membutuhkan biaya lebih besar dan memakan waktu lebih lama, dan hasilnya belum tentu memuaskan kedua belah pihak.

5. Hal yang penting diperhatikan adalah bahwa semua peraturan di waktu yang akan datang yang disusun oleh pemerintah mempertimbangkan dengan hati-hati dalam menciptakan keseimbangan antara hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha agar protes-protes dan unjuk rasa pekerja dapat dihindari. Lebih lanjut, melihat adanya berbagai opini dan pemahaman mengenai peraturan yang saat ini berlaku dan yang sedang diajukan, maka pemerintah perlu memberikan pengarahan, pelatihan dan sosialisasi mengenai peraturan atau undang-undang yang baru. Gerakan serikat pekerja/serikat buruh yang lebih kuat berarti pemerintah tidak perlu lagi memainkan peran utama dalam perselisihan hubungan industri, tetapi lebih berperan sebagai fasilitator dan regulator yang adil.
6. Efektivitas dan profesionalisme suatu SP/SB tergantung pada tingkat kemampuan mereka dalam mengorganisasikan dan merekrut anggotanya, tingkat pemahaman mereka atas peran mereka, fungsi dan peraturan yang ada, maupun seberapa baik mereka dapat mengkomunikasikan kebutuhan para pekerja, kemampuan bernegosiasi dan menyelesaikan perselisihan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada tingkat kabupaten dan kota memiliki peran mempengaruhi efektivitas dari SP/SB. SP/SB di tingkat kabupaten dan kota umumnya siap membela dan mendukung SP-TP dan para pekerja/buruh dalam berbagai situasi yang membutuhkan penyelesaian perselisihan. SP/SB juga merupakan sarana yang efektif untuk meminimalkan gejolak dalam skala yang lebih besar, karena mereka cenderung memprioritaskan negosiasi di tingkat perusahaan dan hanya menggunakan pemogokan sebagai pilihan terakhir. Akan tetapi, umumnya peran serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan dianggap lebih penting ketimbang SP/SB di tingkat kabupaten/kota karena mereka memiliki hubungan langsung, baik dengan pekerja/buruh maupun pengusaha, serta memiliki pemahaman yang jauh lebih baik atas tantangan-tantangan yang dihadapi keduanya.
7. Beberapa instansi pemerintah sedang melakukan upaya serius agar sistem berjalan dengan baik dimana situasi yang terjadi saat ini sangat berbeda, baik dalam lingkungan kelembagaan, politik, dan ekonomi, dari pemerintahan Soeharto. Meskipun demikian peraturan yang ada atau yang sedang dirancang dan diusulkan seringkali mengecilkan kreativitas yang sistem hubungan industrial yang lebih produktif. Di Indonesia, gerakan serikat pekerja/serikat buruh yang lebih kuat berarti pemerintah tidak perlu lagi memainkan peran utama dalam perselisihan hubungan industri, akan tetapi pemerintah akan lebih berperan sebagai fasilitator dan regulator yang adil. Namun hal ini akan berakibat pada berkurangnya pengaruh dan insentif bagi pejabat pemerintah. Dalam sistem hubungan industrial yang lebih terbuka dan terdesentralisasi yang menekankan pada dialog di tingkat perusahaan, dibutuhkan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial yang jelas, setara dan fungsional agar sistem tersebut dapat diandalkan oleh semua pihak yang terlibat. Sekali lagi, ditekankan perlunya agar pemerintah menyusun

peraturan perundangan yang tidak saja memberikan kesetaraan dalam hak dan kewajiban bagi semua pihak, tetapi juga agar pemerintah menyusun peraturan perundangan yang memberikan kepastian bagi hubungan industrial. Lebih lanjut, untuk menghindari kesalahpahaman dan informasi yang salah mengenai peraturan perundangan tersebut, di masa yang akan datang sangatlah penting bahwa pemerintah memberikan pedoman dalam memahami dan melaksanakan peraturan dan perundangan tersebut.

KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

8. Pada tahun 1974 pemerintah Orde Baru melahirkan gagasan mengenai Konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang disusun berdasarkan pertimbangan sosial-budaya dan nilai-nilai tradisional Indonesia. HIP memberi tekanan pada kemitraan antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah yang bertujuan mewujudkan masyarakat industrial yang ideal. Cara negosiasi tripartit mengenai kebijakan dan penyelesaian perselisihan industri masih tetap menjadi petunjuk dasar dalam masalah hubungan industri pada periode pasca era Soeharto.
9. Meskipun ada sedikit perubahan, perundang-undangan yang mengatur hubungan industrial di Indonesia hampir tidak mengalami perubahan berarti sejak adanya UU No.22 Tahun 1957 mengenai Penyelesaian Perselisihan Buruh dan UU No. 12 Tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Pada pemerintahan singkat di bawah Presiden Habibie tahun 1998 dan 1999 dilakukan langkah penting dalam hubungan industrial, terutama dalam meratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak-hak Untuk Berorganisasi. Hal ini merupakan langkah positif menuju *platform* hubungan industrial yang adil, khususnya dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang akan membentuk atau menjadi anggota organisasi pekerja/buruh.

Di bawah pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid perundang-undangan baru tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh (SP/SB) disahkan melalui UU No. 21 Tahun 2000. Menurut UU ini, SP/SB atau SP-TP dapat dibentuk oleh minimum 10 anggota. UU ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk SP/SB atau SP-TP. Sama halnya, tidak ada pihak manapun yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota SP/SB atau SP-TP, atau melarang SP/SB atau SP-TP melakukan atau tidak menjalankan kegiatannya.

10. Saat ini, dua RUU baru sedang dibahas di DPR. Kedua RUU tersebut adalah RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (RUU PPHI) dan RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK). Berbeda dengan UU tahun 1957 dan 1964, penyelesaian perselisihan pada RUU PPHI diatur melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, dan melalui mediasi, konsiliasi, serta arbitrase.

Berdasarkan temuan lapangan SMERU, sebagian besar pekerja/buruh, SP/SB, SP-TP, dan perusahaan tidak menyetujui RUU PPHI. Hanya sedikit dari mereka yang berpendapat bahwa PPHI akan memperbaiki keadaan saat ini. Selain terlalu teknis, keberatan mereka termasuk: kemungkinan besar akan mahal dan memerlukan waktu yang lama apabila perselisihan diselesaikan melalui pengadilan; menempatkan pengusaha pada posisi yang kuat karena mereka mempunyai cukup dana; dan memperlemah hak pekerja/buruh untuk melibatkan SP/SB atau SP-TP sebagai wakilnya. Meskipun demikian, hanya sedikit pengusaha dan SP/SB atau SP-TP yang mengerti secara rinci makna dari setiap pasal dalam RUU tersebut.

11. Studi ini juga mempelajari pandangan pengusaha dan pekerja/buruh berkaitan dengan peraturan kontroversial tentang uang pesangon. Peraturan baru tentang biaya pesangon untuk pekerja/buruh diberlakukan pemerintah pada Juni 2000 (Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000). Peraturan ini telah mengundang reaksi negatif yang kuat dari para pengusaha. Menanggapi hal tersebut, pemerintah memodifikasi beberapa pasal dalam peraturan tersebut. Perubahan ini telah memicu terjadinya konflik dan gejolak para pekerja/buruh secara massal. Karena adanya reaksi tersebut, pemerintah memberlakukan kembali Kepmenaker No.150. Pertanyaan tentang perubahan ini memperoleh tanggapan serupa dari pengusaha di satu pihak, dan pekerja/buruh di pihak lain. Pengusaha menilai pesangon tidak semestinya diberikan pada kasus mengundurkan diri dan kasus kriminal, sementara SP/SB atau SP-TP berpendapat bahwa upaya apapun untuk mengambil keuntungan dari pekerja/buruh merupakan langkah mundur.
12. Meskipun perusahaan sadar bahwa kondisi ekonomi nasional belum sepenuhnya pulih, kebanyakan perusahaan tetap berupaya memenuhi hak-hak normatif pekerja/buruh. Mereka memenuhi upah minimum yang diwajibkan (sekitar 94% perusahaan). Selain upah dalam bentuk tunai, beberapa perusahaan juga menyediakan balas jasa dalam bentuk lain yang disesuaikan dengan besarnya perusahaan.
13. Sebagai akibat pemerintah meratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 dan mengundang SP/SB dalam UU No. 21 Tahun 2000, jumlah organisasi pekerja/buruh di Indonesia tumbuh menjamur. Pada akhir 2001 Federasi SP/SB tingkat nasional tumbuh menjadi 61, satu konfederasi, dan sekitar 144 SP/SB tingkat nasional dengan 11.000 SP-TP yang telah mendaftar beranggotakan sekitar 11 juta pekerja/buruh. Meskipun demikian dengan memperhatikan jumlah pekerja/buruh di wilayah urban sebanyak 18 juta, kelihatannya jumlah keanggotaan pekerja/buruh dalam SP/SB yang dilaporkan terlalu berlebihan.
14. Terdapat dua macam SP/SB yang dapat dibedakan berdasarkan cara pembentukannya. *Pertama*, SP/SB yang dibentuk sebagai basis bagi para anggotanya untuk menyampaikan keluhan-keluhan mereka kepada perusahaan. SP/SB jenis ini mempunyai misi yang jelas, keanggotaan yang jelas, dan pengelolaan organisasinya baik. *Kedua*, SP/SB yang dibentuk sebagai basis politik, anggotanya termasuk non-pekerja/buruh yang mengklaim bahwa mereka bertindak demi kepentingan pekerja/buruh. Dari Federasi SP/SB yang diwawancarai hanya Sarbumusi yang mengakui dengan jelas bahwa mereka terkait dengan organisasi Muslim Nahdratul Ulama setelah mendapat mandat untuk merekrut tenaga kerja di bawah organisasi tersebut. Secara umum, pembentukan SP/SB tingkat nasional dimulai dari tingkat nasional tanpa ada proses seleksi dan tidak dibentuk dari bawah pada tingkat pekerja/buruh di perusahaan.
15. SP-TP diyakini memiliki peran yang lebih menonjol dalam rangka standart kerja berkaitan dengan perbaikan produktivitas dibandingkan dengan SP/SB yang menjadi afiliasi karena SP-TP lebih dekat dengan tempat kerja. Meskipun demikian, masih ada perusahaan yang tidak mendukung pembentukan SP-TP, sebaliknya pekerja/buruh-pun juga tidak selalu mengetahui manfaat adanya pembentukan SP-TP.
16. Pada umumnya, pekerja/buruh menunjukkan minatnya membentuk SP-TP setelah mereka mengalami keresahan perselisihan yang tajam dengan pihak perusahaan. Di wilayah penelitian, hanya sekitar 10%-20% yang dilaporkan memiliki, hal ini karena SP-TP jarang ditemui pada perusahaan kecil. Meskipun demikian, dari 47 perusahaan yang diteliti, 39 perusahaan diantaranya telah membentuk SP-TP, setengahnya dibentuk setelah tahun 1997. SP-TP yang dibentuk sebelum 1997, (umumnya SPSI) seringkali tidak memperoleh dukungan dari pihak perusahaan, dan sebagai konsekuensinya acap kali pekerja/buruh atau pemimpinnya mendapat intimidasi dari

pihak perusahaan. Saat ini, masih ada perusahaan yang tidak mendukung pembentukan SP-TP.

17. Adanya unjuk rasa dan pemogokan yang banyak terjadi akhir-akhir ini telah membuat perusahaan trauma dan was-was, terutama yang memiliki SP-SP. Pada saat yang sama, beberapa perusahaan yang khawatir terkena sanksi apabila mereka melanggar peraturan, maka pihak perusahaan tidak menghalangi secara terbuka pembentukan SP-TP. Pembentukan SP-TP cenderung dipicu oleh adanya perselisihan hubungan industrial yang menonjol dan sulit diselesaikan. Tim SMERU menemukan bahwa SP-TP jarang dibentuk di perusahaan yang hanya sedikit mengalami perselisihan atau dapat menyelesaikan perselisihannya secara bipartit. Delapan perusahaan responden memilih untuk tidak memiliki SP-TP dengan alasan antara lain:
 - hingga saat ini perusahaan telah memenuhi semua hak-hak normatif dan hak-hak non-normatif pekerja;
 - hubungan antara perusahaan dan pekerja sangat baik, terbukti dari pekerja dapat menyampaikan keluhan-kesah mereka secara langsung dan ditanggapi dengan baik oleh perusahaan;
 - ada wadah untuk berkomunikasi antara pengusaha dan pekerja melalui pertemuan rutin atau koperasi; dan
 - perusahaan menganggap pekerja sebagai keluarga atau mitra.
18. Pada umumnya, banyak perusahaan mengakui manfaat SP-TP setelah terbentuk, terutama ketika akan melakukan perundingan dengan pekerja. Sebelum SP-TP terbentuk, biasanya pihak perusahaan yang menyusun peraturan perusahaan mengenai kondisi kerja dan hal-hal lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang ingin menyusun perjanjian bersama akan bernegosiasi dengan perwakilan dari divisi kerjanya masing-masing. Meskipun perusahaan sadar bahwa adanya SP-TP telah menimbulkan tuntutan-tuntutan baru, namun manfaat positif SP-TP semakin terasa bagi perusahaan karena SP-TP dapat mempermudah penyelesaian perselisihan di tingkat perusahaan. Disamping itu SP-TP juga dapat dimanfaatkan untuk melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan pekerja.
19. Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 dan pelaksanaan UU No. 21, 2000 juga memungkinkan untuk mendirikan banyak SP-TP di dalam sebuah perusahaan. Keberadaan SP-TP lebih dari satu di dalam sebuah perusahaan ditemukan di beberapa perusahaan. Sejauh ini, kondisi ini tidak mengakibatkan konflik atau masalah diantara SP-TP tersebut. Meskipun demikian, pihak perusahaan, SP-TP, dan pekerja/buruh percaya bahwa proses pembentukan SP/SB atau SP-TP seperti dalam UU No. 21 Tahun 2000 sangat mudah, hanya 10 anggota diperlukan untuk membentuk SP-TP. Banyak dari mereka cenderung memilih tidak lebih dari satu SP-TP dalam sebuah perusahaan. Mereka mengusulkan agar serikat pekerja dibentuk berdasarkan prosentase jumlah total pekerja/buruh di masing-masing perusahaan. Lainnya mengusulkan bahwa persyaratan jumlah pekerja/buruh untuk mendirikan serikat pekerja/serikat buruh ditambah, dari 10 anggota menjadi 100 anggota. Tim SMERU mencatat persamaan dalam alasan yang dikemukakan perusahaan, SP/SB, dan pekerja/buruh mengenai alasan penolakan keberadaan lebih dari satu SP-TP dalam satu perusahaan. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari satu SP/SB, maka akan sulit menentukan SP/SB yang harus mewakili pekerja/buruh dalam perundingan atau penyelesaian perselisihan walaupun menurut Kepmenaker Tahun 1985, SP/SB yang memiliki anggota paling tidak 50% dari seluruh pekerja/buruh akan mewakili pekerja/buruh. Secara umum, banyaknya serikat pekerja seperti ini membuat lebih sulitnya penentuan wakil pekerja/buruh dalam negosiasi

tripartit nasional yang diwakili 10 SP/SB, bersama-sama dengan 10 wakil dari unsur organisasi pengusaha, dan unsur pemerintah.

20. Meskipun SP/SB dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh, pada umumnya perusahaan berskala kecil dan sedang (sekitar 50 pekerja/buruh atau kurang) berpendapat bahwa pekerja/buruh belum memerlukan SP-TP. Pengusaha dan pekerja/buruh percaya bahwa mereka tidak memerlukan SP-TP karena selama ini mereka telah dapat menyelesaikan perselisihan antar mereka dengan baik. Pekerja setiap saat dapat menyampaikan masalahnya langsung kepada pengawas atau pimpinan.
21. Menurut data Depnaker 1997, 6,6% perusahaan memiliki KKB. Pada tahun yang sama, sekitar 78% SP-TP mendaftarkan diri ke Depnaker telah memiliki KKB. Peraturan Perusahaan (PP) adalah alternatif yang sah dari KKB/PKB bagi perusahaan yang tidak memiliki SP-TP. Sekitar 30% dari perusahaan sampel mempunyai PP, 58% PKB/KKB, dan 12% mempunyai PP atau PKB/KKB (terdiri dari 3 perusahaan besar dan 3 perusahaan sedang).
22. Pasal-pasal yang diatur dalam PKB pada umumnya seragam di semua wilayah penelitian. Pasal-pasal tersebut termasuk ketentuan umum, pengakuan dan fasilitas bagi SP, hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, keselamatan dan kesejahteraan kerja, cuti-ijin tidak bekerja dan hari libur, peraturan tata-tertib, sanksi-sanksi terhadap pelanggaran, PHK, dan penyelesaian keluhan-kesah.
23. Informasi lapangan menunjukkan bahwa secara umum proses pembuatan KKB/PKB melibatkan pekerja/buruh yang diwakili oleh SP-TP dan perusahaan. Namun demikian dalam jumlah kecil ada kasus dimana PKB dibuat oleh perusahaan dan SP-TP hanya membaca dan harus menyetujuinya. Beberapa perusahaan juga menggunakan kuasa hukum yang bukan pegawai perusahaan. Sementara itu, pihak pekerja/buruh diwakili oleh pengurus SP-TP, dan kadang-kadang koordinator diikutsertakan dalam proses perundingan.
24. Walaupun kesepakatan kerja bersama disusun berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, pengusaha dan pekerja/buruh, perselisihan tetap dapat terjadi. Seringkali kasus perselisihan terjadi justru mengenai masalah-masalah di luar hal-hal yang telah menjadi kesepakatan bersama. Misalnya, seperti yang baru-baru ini terjadi pada pelaksanaan kenaikan upah minimum dan tuntutan kenaikan upah, uang transpor, uang makan, uang susu, sebagai akibat kenaikan BBM. Oleh karena itu, diperlukan petunjuk untuk menampung negosiasi hal-hal yang tidak tercantum dalam kesepakatan kerjs bersama, atau klausul khusus dimasukkan dalam kesepakatan tersebut, untuk mencegah perselisihan industrial.
25. Dari kasus-kasus perselisihan industrial dan pemogokan kerja di tingkat perusahaan, penyebab utama yang sering ditemui di banyak perusahaan dapat dikelompokkan dalam empat kategori: (i) tuntutan non-normatif, yaitu yang berhubungan dengan hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundangan dan PKB/KKB; (ii) tuntutan normatif, yaitu tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundangan dan hak-hak yang telah telah disepakati dalam PKB/KKB atau PP; (iii) keterlibatan pihak ketiga, seperti pekerja/buruh dari perusahaan lain atau SP/SB Afiliasi lain) yang memprovokasi pekerja/buruh sehingga terjadi perselisihan; dan (iv) tekanan dari beberapa pekerja di dalam perusahaan yang memaksa pekerja lain agar ikut berunjuk rasa.

Faktor penyebab perselisihan industrial lainnya, antara lain:

- solidaritas terhadap sesama pekerja yang dinilai telah diperlakukan secara kurang adil oleh perusahaan;
- perbedaan persepsi tentang perundangan dan peraturan pemerintah;
- menuntut kepala personalia yang dinilai bersikap keras terhadap pekerja/buruh dan berpihak pada perusahaan agar mundur;
- perubahan manajemen perusahaan yang dinilai tidak memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja;
- menuntut adanya transparansi perusahaan (terutama berkaitan dengan keuntungan perusahaan yang mungkin dapat menjadi bagian pekerja/buruh dalam bentuk upah yang lebih tinggi atau peningkatan kesejahteraan);
- pelaksanaan peraturan uang pesangon; perusahaan dianggap tidak terbuka tentang keuntungan perusahaan;
- kecurigaan mengenai adanya penyalahgunaan dana Jamsostek;
- ketidaksabaran pekerja dalam menunggu hasil perundingan; atau
- tuntutan-tuntutan baru lainnya yang muncul seiring dengan meningkatnya pengetahuan pekerja tentang hak-hak mereka setelah SP-TP terbentuk di tempat kerja mereka.

26. Meskipun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem hubungan industrial di tingkat perusahaan berfungsi luar biasa mulus. Berdasarkan empat kategori perselisihan¹, Tim SMERU mencatat bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir, hanya 3 (6%) perusahaan dari 47 perusahaan yang mengalami perselisihan sangat berat, 21% perusahaan mengalami perselisihan berat, 30% perusahaan mengalami perselisihan sedang, sebanyak 26% perusahaan mengalami perselisihan ringan. Delapan dari perusahaan sampel, menurut pengusaha maupun pekerja/buruhnya atau SP-TP, tidak pernah mengalami perselisihan kecuali menerima keluhan-kesah dan menghadapi kasus perselisihan perseorangan.

¹ Empat kategori perselisihan hubungan industrial adalah: (a) perselisihan ringan: perselisihan tanpa mogok kerja dan dapat diselesaikan secara bipartit; (b) perselisihan sedang: perselisihan yang disertai mogok kerja dan dapat diselesaikan secara bipartit; (c) perselisihan berat: perselisihan industrial tanpa mogok kerja dan diselesaikan di tingkat tripartit; dan (d) perselisihan sangat berat, yaitu perselisihan industrial disertai mogok kerja dan belum atau dapat diselesaikan di tingkat tripartit.

DAFTAR ISI

	Halaman
I. PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Tujuan Studi	3
Metodologi	3
Struktur Laporan	4
II. GAMBARAN PERUSAHAAN SAMPEL	5
Sampel	5
Kondisi Kerja	5
III. KONSEP HUBUNGAN INDUSTRIAL	8
IV. KEBIJAKAN PEMERINTAH BERKAITAN DENGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	11
Perundangan dan Peraturan berkaitan dengan Hubungan Industrial	12
Sejarah, Perundangan serta Peraturan tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	23
V. PERUBAHAN KONDISI HUBUNGAN INDUSTRIAL	27
Hubungan Industrial di masa Orde Baru	27
Kondisi Umum Hubungan Industrial di masa transisi	30
VI. PRAKTEK HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LAPANGAN	35
A. SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH	35
Serikat Pekerja /Serikat Buruh (SP/SB) Afiliasi	35
Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tingkat Perusahaan (SP-TP)	38
B. PERATURAN PERUSAHAAN (PP) DAN PERJANJIAN/ KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (PKB/KKB)	48
C. PERSELISIHAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN	54
Perselisihan Hubungan Industria, Mogok Kerja dan Penyebabnya	54
Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	65
VII. KESIMPULAN DAN SARAN KEBIJAKAN	70
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	76

DAFTAR SINGKATAN

AAMI	<i>Asosiasi Apparel Manufaktur Indonesia</i>	Indonesian Apparel Manufacturers Association
AJI	<i>Federasi Aliansi Jurnalis Independen</i>	Association of Independent Journalists
API	<i>Asosiasi Pertekstilan Indonesia</i>	Indonesian Textiles Association
Apindo	<i>Asosiasi Pengusaha Indonesia</i>	Indonesian Employers Association
APMI	<i>Asosiasi Pengusaha Mainan Indonesia</i>	Indonesian Toy Business Association
Aprisindo	<i>Asosiasi Persepatuan Indonesia</i>	Indonesian Footwear Association
BPS	<i>Badan Pusat Statistik</i>	Statistics Indonesia
Depnaker	<i>Departemen Tenaga Kerja</i>	Department of Manpower
Dinas		Local Government Office
DPR	<i>Dewan Perwakilan Rakyat</i>	House of Representatives
FBSI	<i>Federasi Buruh Seluruh Indonesia</i>	All-Indonesia Workers Federation
FNPBI	<i>Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia</i>	National Front for Indonesia's Labor Struggle
Fokuba	<i>Federasi Organisasi Pekerja Keuangan dan Perbankan</i>	Federation of Finance Workers' and Banking Organizations
FPI	<i>Federasi Pekerja Indonesia</i>	Indonesian Workers Federation
F-SBDSI	<i>Federasi Serikat Buruh Demokrasi Seluruh Indonesia</i>	All-Indonesia Democratic Federation of Workers Unions
F-SPSI	<i>Federasi - Serikat Pekerja Seluruh Indonesia</i>	Federation of All-Indonesia Workers Unions
F-SPTSK	<i>Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit</i>	Federation of Textiles, Clothing, and Leather Industry Workers Unions
Gaskindo	<i>Gabungan Serikat Pekerja Indonesia</i>	Consolidation of Indonesian Workers Unions
hak-hak normatif		worker's basic rights/basic work rights

Jabotabek	<i>Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi</i>	Jakarta, Bogor, Tangerang, and Bekasi
Jamsostek	<i>Jaminan Sosial Asuransi Tenaga Kerja</i>	Employee Social Security and Insurance
KKB	<i>Kesepakatan Kerja Bersama</i>	Workplace Agreement
LBH	<i>Lembaga Bantuan Hukum</i>	Legal Aid Institute
P-4D	<i>Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah</i>	Regional Government Committee
P-4P	<i>Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat</i>	Central Government Committee
Perbupas	<i>Persatuan Buruh Pabrik Sepatu</i>	Footwear Factory Workers Union
pesangon		Severance pay
PK	<i>Perjanjian Kerja</i>	Work Contract
PKB	<i>Perjanjian Kerja Bersama</i>	Workplace Contract
PP	<i>Peraturan Perusahaan</i>	Internal Enterprise Regulations
PPI	<i>Pengadilan Perselisihan Industrial</i>	The Court of Industrial Relations Disputes
PPMI	<i>Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia</i>	Indonesian Moslem Workers Association
PTUN	<i>Pengadilan Tata Usaha Negara</i>	State Administrative Court
RUU	<i>Rancangan Undang-Undang</i>	Proposed Bill
Sarbumusi	<i>Serikat Buruh Muslim Indonesia</i>	Indonesian Moslem Workers Union
SBJ	<i>Serikat Buruh Jabotabek</i>	Jabotek Workers Union
SBSI	<i>Serikat Buruh Sejahtera Indonesia</i>	Indonesian Prosperous Labor Union
SOBSI	<i>Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia</i>	All-Indonesia Central Labor Organization
SP	<i>Serikat Pekerja</i>	Labor Unions
SP Farkes	<i>Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan</i>	Health and Pharmaceutical Workers Union

SP LEM	<i>Serikat Pekerja Logam, Elektronik, Mesin</i>	Metals, Electronic and Machinery Workers Union
SP PAR or PAR-SPSI	<i>Serikat Pekerja Pariwisata</i>	Tourism Workers Union
SP PHRI or PHRI-SPSI	<i>Serikat Pekerja Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia</i>	Indonesian Hotel and Restaurant Workers Union
SP-TSK	<i>Serikat Pekerja Tekstil, Sepatu dan Kulit</i>	Textiles, Footwear and Leather Workers Union
SPMI	<i>Serikat Pekerja Metal Indonesia</i>	Indonesian Metal Workers Union
SPSI	<i>Serikat Pekerja Seluruh Indonesia</i>	All-Indonesia Workers Union
SP-TP	<i>Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan</i>	Enterprise Unions
UMK	<i>Upah Minimum Kabupaten</i>	Kabupaten Minimum Wage
UMP	<i>Upah Minimum Propinsi</i>	Provincial Minimum Wage
UMR	<i>Upah Minimum Regional</i>	Regional Minimum Wage, referred to as the Minimum Wage

DAFTAR UNDANG-UNDANG

Konvensi ILO No.87	<i>Konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi</i>	ILO Convention No.87 on "Freedom of Association and Protection of the Right to Organize"
Konvensi ILO No.98	<i>Konvensi ILO No.98 tentang Hak untuk Mengatur dan Melakukan Perjanjian Bersama</i>	ILO Convention No.98 on "The Right to Organize and Collective Bargaining"
UU No. 22, 1957	<i>Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Buruh</i>	Law No. 22, 1957 on "Labor Dispute Settlement"
UU No.12, 1964	<i>Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta</i>	Law No.12, 1964 on "Employment Termination in Private Firms"
UU No.5, 1986	<i>Undang-undang tentang Pengadilan Tata Usaha Negara</i>	Law No. 5, 1986 on "The State Administrative Court"
UU No.21, 2000	<i>Undang-undang tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh</i>	Law No.21, 2000 on "Labor Unions"
UU No.22, 1999	<i>Undang-undang tentang Pemerintah Daerah</i>	Law No.22, 1999 on "Local Government"
UU No.25, 1997	<i>Undang-undang tentang Ketenagakerjaan</i>	Law No.25, 1997 on "Manpower"
RUU-PPHI	<i>Rancangan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</i>	The Industrial Relations Dispute Resolution Bill
RUU-PPK	<i>Rancangan Undang-Undang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan</i>	The Guidance and Protection of the Workforce Bill
PP No.25, 2000	<i>PP No.25, 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonomi</i>	Government Regulation No.25, 2000 on "The Authority of the Central Government and the Provinces as Autonomous Regions"

Permenaker No. Per-01/Men/85	Permenaker No. Per-01/Men/85 tentang Mekanisme untuk Menetapkan Perjanjian Kerja	Minister of Manpower Regulation No. Per-01/Men/85 on "Mechanisms used to Formulate Workplace Agreements"
Permenaker No.03/Men/1996	Permenaker No.03/Men/1996 tentang Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta	Ministry of Manpower Regulation No.3, 1996 on "Settlement of Employment Termination and Determining the Payment of Severance Pay, Long Service Pay, and Compensation in Private Firms"
Peraturan Menakertranskop No.Per/02./Men/1978	Peraturan Menakertranskop No.Per/02./Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan Internal dan Negosiasi mengenai Penetapan Kontrak Kerja	Minister of Manpower, Transmigration and Cooperatives Regulation No.Per/02.Men/1978 on "Internal Enterprise Regulations and Negotiations regarding the Formulation of Labor Contracts"
Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Perusahaan	Minister of Manpower Decision No.150, 2000 on "The Settlement of Employment Termination and Determining the Payment of Severance Pay, Bonuses and Compensation in Firms"
Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 tentang Perubahan Atas beberapa Pasal Kepmenaker No. Kep.150/Men/2000	Minister of Manpower and Transmigration Decision No. 78, 2001 on "Amendments to Several Articles in Kepmenaker No Kep-150/2000"
Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001	Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 tentang Perubahan Atas Pasal 35A Kepmenakertrans No Kep-78/2001	Minister of Manpower and Transmigration Decision No. 111, 2001, on "Amendments to Article 35A Kepmenakertrans No Kep-78/2001"
Surat Dirjen Binawas No.B.444/BW/1995	Surat Dirjen Binawas No.B.444/BW/1995 tentang Meningkatkan Peraturan Perusahaan Menjadi Perjanjian Kerja	Director General of Inspection and Supervision letter No.B444.BW/1995 on "Upgrading Internal Enterprise Regulations to become Workplace Agreements"

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Saat ini hubungan industrial di Indonesia sedang memasuki babak baru, suatu era transisi. Proses demokratisasi yang sebagian turut dipicu oleh kejatuhan rejim Soeharto dan disusul dengan pelaksanaan otonomi daerah, sangat mempengaruhi arah hubungan industrial di masa transisi ini. Sebelumnya, hubungan industrial di Indonesia sangat dikontrol ketat oleh pemerintah pusat. Pemerintah Orde Baru mengatur keberadaan serikat buruh/pekerja (pada waktu itu hanya ada satu serikat buruh/serikat pekerja yang diakui pemerintah), ketentuan-ketentuan mengenai upah minimum, dan mempengaruhi kondisi umum ketenagakerjaan, maupun mengenai cara penyelesaian hubungan industrial. Kini sistem hubungan industrial sudah lebih terdesentralisasi walaupun dalam banyak hal masih diwarnai oleh unsur paternalistik pemerintah pusat.

Pergantian pemerintahan dan perubahan sistem pemerintahan dari sistem sentralistik ke desentralistik ini telah merubah pula mekanisme pengambilan keputusan mengenai sistem hubungan industrial. Pada saat ini mekanismenya mulai bersifat desentralistik dan dialogis. Selain itu, selama dua tahun terakhir ini sudah ada beberapa perubahan terhadap peraturan dan perundangan mengenai ketenagakerjaan. Misalnya, sekarang pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk menentukan upah minimum. Salah satu perubahan penting akibat kebijakan desentralisasi ini adalah munculnya sistem hubungan industrial yang memungkinkan pekerja/buruh bebas mendirikan serikat buruh/serikat pekerja pada tingkat perusahaan sesuai dengan UU No. 21, 2000. Disamping itu, pemerintah juga telah meratifikasi beberapa konvensi ILO (International Labor Organization-PBB), termasuk Konvensi No.87, 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Saat ini pemerintah sedang mengevaluasi dengan berbagai cara untuk memastikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia sejalan dengan konvensi dan perundangan ILO lainnya.

Proses demokratisasi dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan yang menyertai perubahan-perubahan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku pekerja/buruh dalam menyampaikan aspirasinya. Setelah sekian lama suaranya disumbat dan hak-haknya dirampas, pekerja/buruh semakin kuat menyuarakan tuntutan mereka secara bebas, baik melalui serikat pekerja/serikat buruh, gerakan dan advokasi pekerja/buruh, antara lain dengan melakukan pemogokan dan unjuk rasa.

Di satu pihak, tuntutan pekerja/buruh untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat difahami mengingat tingkat daya beli pekerja/buruh tidak banyak beranjak dari kondisi sebelum krisis. Juga, kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja/buruh juga ikut memberikan kontribusi terhadap timbulnya sejumlah aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh yang cenderung meningkat dan disertai kekerasan sejak pertengahan tahun 2001. Namun perlu diperhatikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industri di Indonesia sejak lama telah menjadi masalah yang pelik dan berkepanjangan yang turut menyumbang terhadap timbulnya keresahan industri akhir-akhir ini.² Penyelesaian kasus-kasus tersebut sering dilakukan di luar upaya hukum, misalnya dengan melibatkan aparat kepolisian, militer, atau bahkan "preman" dengan cara represif.

² James Gallagher, *Indonesia's Industrial Dispute Resolution Process*, USAID-AFL-CIO, 2000.

Di lain pihak, pemulihan ekonomi akibat krisis ekonomi yang berjalan lambat, ditambah dengan adanya gejala resesi global yang cenderung berdampak negatif terhadap pangsa pasar, merupakan suatu dilema tersendiri bagi pengusaha dalam menghadapi tuntutan para pekerja/buruhnya.³ Pengusaha berpendapat bahwa kebijakan pemerintah menaikkan upah minimum nominal sebesar 30-40% pada bulan Januari 2002 memberatkan pengusaha. Di Jakarta misalnya, kebijakan tersebut ditolak oleh Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yang kemudian membawa masalah ini ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Secara makro ekonomi, kebijakan untuk terus menaikkan upah minimum juga cenderung merusak fleksibilitas pasar tenaga kerja yang selama ini menandai dinamika pasar tenaga kerja.⁴

Tampaknya hubungan industrial dalam masa transisi ini cenderung akan diwarnai oleh konflik kepentingan antara pekerja dengan pengusaha. Perbedaan tujuan kedua pihak ini telah menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industri. Jika hal ini terus berlangsung, maka ke dua belah pihak, pekerja/buruh dan pengusaha, akan sama-sama menghadapi resiko kerugian. Oleh karena itu upaya meminimalkan konflik merupakan jalan keluar terbaik. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk ini adalah dengan cara melakukan dialog secara intensif, dimana masing-masing pihak secara terbuka menempatkan dirinya dalam posisi yang seimbang. Menurut temuan Tim SMERU, upaya “jalan tengah” menuju hubungan industrial yang lebih baik ini sesungguhnya sangat didukung baik oleh pihak pengusaha maupun pekerja/buruh melalui wakil-wakilnya. Kedua belah pihak telah berupaya keras untuk menuju ke arah itu, dan proses ini dianggap sebagai “proses pembelajaran” yang bermanfaat. Namun proses penting ini seringkali lepas dari perhatian media dan masyarakat luas.

Menyadari hal tersebut, pemerintah telah mengajukan dua rancangan undang-undang (RUU) mengenai aspek-aspek hubungan industrial yang satu sama lain saling berkaitan. Kedua RUU tersebut telah diserahkan ke DPR pada tahun 2000. RUU yang pertama mengatur tentang hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha, termasuk mengenai perjanjian kontrak kerja, jaminan perlindungan dan keselamatan kerja. RUU yang ke dua untuk menetapkan kerangka kerja prosedur penyelesaian perselisihan industrial.⁵ Sebelum kedua RUU ini disahkan menjadi UU, masukan secara seimbang – misalnya melalui debat publik – dari berbagai pihak yang berkompeten dan didukung oleh hasil kajian yang mendalam sangat penting dan diperlukan. Hal ini tidak saja akan menjadikan seluruh proses perubahan dan pengesahan RUU ini transparan, tetapi juga agar pola hubungan industrial dan mekanisme penyelesaian konflik yang tercipta akan mampu mengakomodasi semua pihak yang berkepentingan.

Untuk menciptakan konsep hubungan industrial yang dapat memuaskan segenap pihak, sebenarnya Pemerintah Indonesia tidak harus memulai semuanya dari awal. Dengan melakukan penyesuaian terhadap kondisi lokal, pengalaman negara-negara lain dapat dijadikan sebagai

³ Pemerintah Megawati Soekarnoputri tampaknya belum banyak mengalami kemajuan dalam melakukan reformasi struktur dan pemerintahannya, dengan demikian membangkitkan kembali kegelisahan terhadap pangsa pasar. Kejadian pemboman September 11 dan perekonomian global yang sedang lesu semakin memperburuk iklim investasi di Indonesia (Indonesia: The Imperative for Reform, The World Bank, November 2001).

³ Lihat Laporan SMERU (2001) mengenai dampak upah minimum terhadap sektor formal di perkotaan yang menunjukkan dampak negatif signifikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja (dari panel data propinsi 1988-1999. Manning (1996) dan Rama (1996) menunjukkan bahwa upah minimum mulai berdampak pada beberapa jenis pekerja/buruh, terutama pada pekerja/buruh usia muda dan pekerja/buruh perempuan tidak terampil di beberapa wilayah. Pendapat yang bertentangan dikemukakan oleh Islam dan Nazara (2000).

⁵ Draft RUU yang dijadikan rujukan pada studi ini adalah draft RUU ketiga yang diperoleh dari F-SPSI pada bulan Oktober 2001. Draft RUU edisi selanjutnya kemungkinan sudah mengalami berbagai perubahan mengingat RUU tersebut sedang dibahas DPR.

pelajaran dan bahan rujukan. Di Jepang misalnya, hubungan industrialnya cenderung bersifat desentralistik dan paternalistik dimana semua kewajiban untuk memberikan kesejahteraan buruh menjadi tanggungjawab perusahaan. Sementara itu di Korea, karena gerakan dan federasi buruhnya kuat, maka sistem hubungan industrialnya lebih didominasi oleh unsur sentralistik. Sebaliknya, Taiwan mempunyai sistem hubungan industrial yang sangat terdesentralisasi, berorientasi pasar, semua syarat kerja tidak disusun secara rinci, dan pemerintah lebih berperan sebagai wasit.

Banyak yang berpendapat bahwa hubungan industrial di Indonesia masih dalam masa transisi karena hingga saat ini arahnya masih belum jelas: apakah akan menuju hubungan industrial yang sepenuhnya terdesentralisasi, atau setengah terdesentralisasi dengan dominasi pemerintah pusat yang semakin berkurang, atau ternyata masih belum mampu melepaskan diri dari sistem hubungan industrial yang sentralistik warisan era Orde Baru.

B. TUJUAN STUDI

Studi yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian SMERU dengan dukungan PEG-USAID dan Bappenas ini bertujuan untuk mengetahui kondisi hubungan industrial di masa transisi, keberadaan serikat pekerja/serikat buruh, perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh serta penyelesaiannya di beberapa perusahaan sampel, baik industri manufaktur, perhotelan, dan pertambangan. Studi ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam memahami secara utuh kondisi hubungan industrial dan ketenagakerjaan di lapangan pada tingkat perusahaan. Selanjutnya, pemahaman ini diharapkan dapat digunakan untuk memformulasikan kebijakan ketenagakerjaan yang mampu menunjang suatu sistem hubungan industrial yang memenuhi kepentingan pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat umum.

C. METODOLOGI

Studi ini dilakukan pada bulan Oktober hingga November 2001 di wilayah Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi (Jabotabek), Bandung, dan Surabaya. Metoda yang digunakan adalah metoda penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman pertanyaan. Informasi diperoleh dari pihak perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh, instansi pemerintah terkait (misalnya Dinas Tenaga Kerja), dan asosiasi pengusaha seperti Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Asosiasi Persepatuan Indonesia (Aprisindo).

Responden serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) adalah pengurus SP/SB di tingkat perusahaan (SP-TP) dan SP/SB Afiliasi di tingkat kabupaten/kota dan propinsi. Empat responden dari serikat pekerja/serikat buruh yang dipilih adalah SPSI (*status quo*), Serikat Buruh Jabotabek (SBJ), Sarekat Buruh Muslim Seluruh Indonesia (Sarbumusi), dan Federasi Serikat Pekerja –Tekstil, Sandang dan Kulit (FSP-TSK). Sedangkan responden dari perusahaan adalah kepala personalia, pimpinan perusahaan dan pemilik perusahaan. Responden perusahaan dipilih berdasarkan informasi yang diperoleh di lapangan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Apindo, API, Dinas Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perindustrian dan Perdagangan, Departemen Pariwisata, Departemen Pertambangan, dan informan lainnya. Di setiap perusahaan Tim SMERU menemui beberapa responden kunci yang memahami isu hubungan industrial dan perselisihan kerja di perusahaan tersebut.

Karakteristik perusahaan yang dipilih sebagai responden antara lain:

- (i) termasuk dalam kategori perusahaan skala besar (>100 pekerja/buruh), dan sedang (20-100 pekerja/buruh) berdasarkan kriteria BPS;
- (ii) memiliki serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan (83% dari responden perusahaan);
- (iii) perusahaan sudah mengalami kasus perselisihan dengan pekerja/buruh⁶ (83% dari responden perusahaan); dan
- (iv) perusahaan modal asing atau perusahaan modal dalam negeri.

D. STRUKTUR LAPORAN

Sistematika penyajian laporan ini disusun dengan urutan sebagai berikut: Bab I Pendahuluan, berikutnya Bab II menyajikan secara ringkas Gambaran Perusahaan Sampel, diantaranya meliputi pembahasan tentang keberadaan serikat pekerja/buruh dan kondisi kerja. Selanjutnya, konsep hubungan industrial akan dibahas dalam Bab III. Kemudian aspek “perubahan atau evolusi” regulasi mengenai hubungan industrial, serikat pekerja/buruh, dan tanggapan pengusaha, pekerja, dan buruh terhadap regulasi tersebut akan disajikan pada Bab IV Kebijakan Pemerintah berkaitan dengan Hubungan Industrial.

Pada Bab V akan disajikan pembahasan mengenai Perubahan Kondisi Hubungan Industrial, dimana pembahasan ditekankan pada perbedaan umum antara beberapa aspek hubungan industrial yang terjadi di masa Orde Baru dengan hubungan industrial yang terjadi pada masa transisi saat ini. Sedangkan praktek hubungan industrial di lapangan akan disajikan pada Bab VI yang akan dibagi menjadi tiga bagian yaitu keberadaan serikat pekerja/serikat buruh, meliputi serikat pekerja/buruh tingkat perusahaan (SP-TP) dan gabungan (federasi) serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi afiliasi SPTP disajikan pada Bagian A Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Rincian pembahasan diantaranya mencakup pembentukan, peran, fungsi maupun masalah yang dihadapi oleh serikat pekerja/serikat buruh. Pembahasan mengenai mengapa suatu perusahaan menerapkan PP (Peraturan Perusahaan) sementara yang lain menerapkan Perjanjian/Kesepakatan Kerja Bersama (PKB/KKB), disajikan pada Bagian B. Selanjutnya isu penting yang akan disajikan pada Bagian C adalah mengenai Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya, antara lain mencakup isu mengapa perselisihan dapat terjadi dalam hubungan industrial, mekanisme penyelesaiannya, serta upaya untuk mencegah timbulnya perselisihan. Akhirnya, laporan ini ditutup dengan Kesimpulan pada Bab VII.

⁶ Batasan perselisihan industrial dalam studi ini adalah: perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang melibatkan lebih dari satu orang; tidak bereaksi secara individu; tidak selalu harus mengganggu proses produksi; dan ada proses perundingan.

II. GAMBARAN PERUSAHAAN SAMPEL

A. SAMPEL

Responden penelitian adalah 47 perusahaan di wilayah Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi (Jabotabek), Bandung, dan Surabaya, terdiri dari 42 perusahaan manufaktur, empat perusahaan perhotelan, dan satu perusahaan pertambangan (Tabel 1). Tim meneliti 6 hingga 12 perusahaan di masing-masing wilayah. Produk yang dihasilkan responden antara lain tekstil, garmen, sepatu, suku cadang kendaraan bermotor, alat rumah tangga dari plastik dan metal, makanan dan minuman, ubin keramik, kayu molding, kawat besi, bahan kimia, kertas pengepak, pipa PVC, dan batu bara.

Sampel perusahaan terdiri dari kategori perusahaan skala besar dengan tenaga kerja 100-8.000 orang sebanyak 42 perusahaan (89%), dan lima perusahaan berskala sedang. Dari perusahaan besar tersebut 14 diantaranya adalah perusahaan dengan modal asing (PMA) dari Jepang, Korea, Taiwan, AS, UK, dan *joint venture* antara Swiss dan Jerman

Tabel 1. Karakteristik Sampel (n=47 perusahaan)

PMA/ PMDN	Skala	Jumlah pekerja	Jabotabek	Bandung	Surabaya	Berau Kal-Tim	Total	%
PMA	Besar	101-1000	5	0	2	0	7	15
		> 1000	4	1	1	0	6	13
	Medium	20 - 100	1	0	0	0	1	2
			10	1	3	0	14	30
PMDN	Besar	101-1000	10	3	5	1	19	40
		> 1000	6	1	3	0	10	21
	Medium	20 - 100	2	1	1	0	4	9
			18	5	9	1	33	70
Total			28	6	12	1	47	100
Persentase (%)			60	13	25	2	100	

Catatan * PMA = Penanaman Modal Asing; PMDN = Penanaman Modal Dalam Negeri

Serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan (SP-TP) telah dibentuk di 39 perusahaan sampel. Kecuali dua SP-TP di dua perusahaan di Bekasi yang memilih tidak berafiliasi kepada federasi SP/SB manapun, SP-TP lainnya berafiliasi pada serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan, baik di tingkat kabupaten/kota, propinsi, ataupun di tingkat pusat. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menjadi afiliasi SP-TP dari perusahaan sampel antara lain SPSI (SP KEP, SP Farkes, SP TSK, SP PHRI, SP PAR), SPMI, Sarbumusi, FSP-TSK, FSBDSI, FPI, dan SBJ. Satu perusahaan sampel di Surabaya memiliki dua SP-TP yang berafiliasi pada dua SP yang berbeda, yaitu pada SPSI dan Sarbumusi. Satu perusahaan sampel di Bekasi juga memiliki dua SP-TP yang berafiliasi pada dua SP yang berbeda, yaitu pada FSP-TSK dan FSBDSI. Satu perusahaan di Tangerang memiliki dua SP-TP yang berafiliasi pada FSP-TSK dan Perbupas (Persatuan Buruh Sepatu).

B. KONDISI KERJA

Kondisi kerja sangat mempengaruhi tingkat perselisihan hubungan industrial. Peluang terjadinya perselisihan sangat kecil pada perusahaan yang sudah mempunyai kondisi kerja yang baik, dan memenuhi harapan pekerja/buruh dalam pemberian upah, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Secara umum kondisi kerja di perusahaan mengacu pada tiga peraturan

internal perusahaan, yaitu Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang kemudian diubah menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian kerja biasanya diberlakukan kepada pekerja/buruh yang baru masuk, atau pada perusahaan-perusahaan yang belum memiliki PP atau KKB/PKB (beberapa perusahaan masih menggunakan istilah lama). Perjanjian Kerja memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh maupun pengusaha, serta syarat-syarat kerja lainnya.

Dibandingkan dengan PK, umumnya PP, KKB/PKB memuat ketentuan yang lebih rinci, diantaranya mencakup berbagai kesepakatan, kondisi kerja dan syarat-syarat kerja sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, antara lain tentang jam kerja, sistem pengupahan, jaminan pengobatan dan perawatan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (Jamsostek), izin tidak bekerja, PHK, uang pesangon dan uang jasa. Perbedaan antara PP dan KKB/PKB adalah PP dibuat oleh perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan PKB/KKB dirumuskan bersama oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, dengan memperhatikan aspirasi dari para pekerja/buruh. KKB atau PKB biasanya ditinjau setiap dua tahun sekali.

Perusahaan modal asing, terutama yang memproduksi barang ekspor dengan merk dagang dari pihak pemesan luar negeri, biasanya mempunyai "code of conduct" atau peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan pemesan.⁷ Peraturan kerja tersebut memuat hal-hal umum yang mengacu pada isu Hak Asasi Manusia (HAM) dan isu lingkungan. Contoh peraturan kerja salah satu perusahaan kategori ini adalah:

- Kerja lembur tidak lebih dari 60 jam per bulan;
- Pekerja/buruh tidak boleh di bawah umur;
- Upah pokok harus memenuhi standar;
- Upah lembur sesuai dengan daftar hadir dan produktivitas kerja;
- Perusahaan menyediakan fasilitas istirahat, ruang makan, ruang penyimpanan barang milik pekerja/buruh;
- Perusahaan harus menyediakan fasilitas keselamatan kerja, misalnya: masker, sarung tangan, dan baju khusus;
- Penyediaan fasilitas kamar kecil sesuai standar (30 orang per kamar kecil);
- Penyediaan kotak P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) sesuai standar; dan
- Penyediaan fasilitas pemadam kebakaran.

Perusahaan pemesan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan kerja secara rutin setiap tiga bulan sekali. Pelaksanaan peraturan tersebut dicocokkan dengan dokumen administrasi perusahaan. Pengawasan termasuk melihat secara langsung kondisi kerja dan melakukan wawancara dengan pekerja/buruh.

Dalam memahami dan menilai kondisi kerja di suatu perusahaan, selain skala perusahaan, studi ini juga memasukkan faktor status pekerja/buruh sebagai fokus perhatian karena kedua hal tersebut mempengaruhi tingkat upah, fasilitas, atau tunjangan yang diterima pekerja/buruh. Beberapa perusahaan membagi status pekerja/buruh ke dalam tiga kategori, yaitu pekerja/buruh kontrak harian, pekerja/buruh harian tetap, dan pekerja/buruh bulanan tetap.

⁷ Perusahaan pemesan adalah perusahaan di luar negeri yang memproduksi barang (misalnya, sepatu atau kemeja) dengan merk dagang terkenal di pasar dunia, tetapi memesan produk dengan merk dagangnya kepada mitra perusahaan di Indonesia. Mitra perusahaan harus mematuhi persyaratan produksi dan kondisi kerja perusahaan pemesan.

Pekerja/buruh harian lepas dan pekerja/buruh harian tetap dibayar berdasarkan jumlah hari kerja. Mereka tidak menerima upah apabila tidak masuk kerja, dan hal ini berbeda dengan pekerja/buruh bulanan tetap yang menerima upah tidak berdasarkan kehadiran. Komponen upah yang juga membedakan antara pekerja/buruh harian dan pekerja/buruh bulanan adalah komponen di luar gaji pokok seperti berbagai tunjangan (kesehatan, kepegangatan, kinerja, transportasi), upah lembur, uang makan, dana sehat, dan premi target atau bonus. Pada umumnya pekerja/buruh harian tidak menerima komponen upah tersebut. Selain komponen upah tersebut, perusahaan juga memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun kepada pekerja/buruh harian tetap dan pekerja/buruh bulanan tetap. Pada sistem kerja yang menggunakan *shift*, pekerja/buruh *shift* malam biasanya memperoleh tambahan insentif tertentu, seperti tunjangan kerja *shift*, tunjangan transportasi, atau tunjangan makan. Selain itu kadang-kadang pekerja/buruh menerima tunjangan lainnya dalam bentuk bahan makanan seperti gula, kopi, susu, dan mie kering.

Selain upah dalam bentuk tunai, sebagian perusahaan juga menyediakan fasilitas lain dalam bentuk pemberian *in natura* atau fasilitas lainnya. Misalnya, menyediakan poliklinik, dokter dan paramedis di perusahaan, makan siang dengan kupon, antar jemput kendaraan, pakaian seragam dan sepatu, kantin murah, perumahan pegawai, koperasi, sarana ibadah, atau sarana olah raga dan kesenian, asuransi kesehatan, juga Jamsostek. Jenis fasilitas yang disediakan untuk pekerja/ buruh biasanya tergantung pada besarnya perusahaan.

Selain fasilitas diatas, sebagian besar pekerja/buruh tetap bulanan memperoleh fasilitas asuransi kesehatan. Besarnya klaim asuransi pekerja/buruh bervariasi, tergantung pada tingkat upah dan premi yang dibayarkan. Beberapa perusahaan lain tidak memberikan fasilitas asuransi kesehatan, tetapi menerapkan sistem penggantian biaya berobat, sementara perusahaan lain mengganti biaya untuk ke dokter atau ke Puskesmas yang sudah dikeluarkan oleh pekerja/buruh hingga jumlah tertentu. Hanya sedikit perusahaan yang memberikan tunjangan pensiun atau tabungan masa depan kepada pekerja/buruhnya.

Meskipun perusahaan mengakui bahwa saat ini kondisi perekonomian di Indonesia masih sulit, secara umum perusahaan telah memenuhi hak-hak normatif⁸ (lihat Lampiran 1) pekerja/buruh, misalnya mengenai pengupahan, pemberian tunjangan dan fasilitas, cuti, dan jam kerja. Sebagian besar (94%) responden perusahaan telah menerapkan kebijakan upah minimum regional (UMR). Namun karena pemerintah semakin sering melakukan perubahan UMR, sebagian perusahaan terpaksa melakukan penyesuaian. Beberapa perusahaan kini memasukkan kriteria pendidikan dalam menetapkan skala upah pekerja/buruh.

⁸ Hak-hak normatif adalah hak yang diatur dalam peraturan perundangan, peraturan pemerintah, PKB/KKB. Hak-hak yang diatur dalam peraturan perundangan dan peraturan pemerintah.

III. KONSEP DAN PRINSIP-PRINSIP DASAR HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan industrial lebih dari sekedar mengenai pengelolaan organisasi. Perkembangan hubungan industri mencerminkan perubahan-perubahan dalam sifat dasar kerja di dalam suatu masyarakat (baik dalam arti ekonomi maupun sosial) dan perbedaan pandangan mengenai peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan. Hubungan industrial “meliputi sekumpulan fenomena, baik di luar maupun di dalam tempat kerja yang berkaitan dengan penetapan dan pengaturan hubungan ketenagakerjaan”. Namun, sulit untuk mendefinisikan istilah “hubungan industrial” secara tepat yang dapat diterima secara universal. “Hubungan industrial” dikaitkan dengan laki-laki, bekerja penuh waktu, mempunyai serikat buruh, pekerja kasar di unit pabrik besar yang menetapkan tindakan-tindakan pengendalian, pemogokan, dan perundingan bersama.⁸ Namun, di Indonesia hubungan industrial ternyata berkaitan dengan hubungan diantara semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di suatu perusahaan tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam serikat pekerja/serikat buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan industri seharusnya tidak dilihat hanya dari persyaratan peraturan kerja organisasi yang sederhana, tetapi juga harus ditinjau dari hubungan sosial, politik dan ekonomi yang lebih luas. Dengan kata lain hubungan industrial harus dipadukan dengan bidang politik dan ekonomi, tidak dapat dipisahkan.⁹

Secara sederhana, Suwanto (2000) menyimpulkan bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa.¹⁰ Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam proses produksi pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedang pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu. Hubungan industrial berawal dari adanya hubungan kerja yang lebih bersifat individual antara pekerja dan pengusaha. Pengaturan hak dan kewajiban pekerja diatur melalui perjanjian kerja yang bersifat perorangan. Perjanjian kerja ini dilakukan pada saat penerimaan pekerja, antara lain memuat ketentuan mengenai waktu pengangkatan, persoalan masa percobaan, jabatan yang bersangkutan, gaji (upah), fasilitas yang tersedia, tanggungjawab, uraian tugas, dan penempatan kerja.

Di tingkat perusahaan pekerja dan pengusaha adalah dua pelaku utama hubungan industrial. Dalam hubungan industrial baik pihak perusahaan maupun pekerja/buruh mempunyai hak yang sama dan sah untuk melindungi hal-hal yang dianggap sebagai kepentingannya masing-masing, juga untuk mengamankan tujuan-tujuan mereka, termasuk hak untuk melakukan tekanan melalui kekuatan bersama bila dipandang perlu.¹¹ Di satu sisi, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga mempunyai potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak.

Hubungan industri melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan, individualisme dan kolektivitas, hak dan kewajiban, serta integritas dan kepercayaan.¹² Sementara itu, fungsi utama pemerintah dalam hubungan industrial adalah mengadakan atau menyusun peraturan dan perundangan ketenagakerjaan agar hubungan antara

⁸ Michael Salamon, *Industrial Relations: Theory and Practice*, edisi 4, Prentice Hall, 2000: hal. 4-5.

⁹ *idem.*, hal. 10.

¹⁰ Suwanto, “Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial”, 2000.

¹¹ *op.cit.*, hal.35.

¹² *op.cit.*, hal. 74-89.

pekerja dan pengusaha berjalan serasi dan seimbang, dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban yang adil. Di samping itu pemerintah juga berkewajiban untuk menyelesaikan secara adil perselisihan atau konflik yang terjadi. Pada dasarnya, kepentingan pemerintah juga untuk menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha. Kedua tujuan ini saling berkaitan, tidak terpisah, bahkan saling mempengaruhi. Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja pekerjanya hanya mungkin terjadi jika perusahaan didukung oleh pekerja yang sejahtera atau mempunyai harapan bahwa di waktu yang akan datang kesejahteraan mereka akan lebih membaik.

Sementara itu kesejahteraan semua pihak, khususnya para pekerja, hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh produktivitas perusahaan pada tingkat tertentu, atau jika ada peningkatan produktivitas yang memadai, yang mengarah ke tingkat produktivitas sesuai dengan harapan pengusaha.

Sebelum mampu mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan, semua pihak yang terkait dalam proses produksi, khususnya pimpinan perusahaan, perlu secara sungguh-sungguh menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Kunci utama keberhasilan menciptakan hubungan industrial yang aman dan dinamis adalah komunikasi. Untuk memelihara komunikasi yang baik memang tidak mudah, dan diperlukan perhatian secara khusus. Dengan terpeliharanya komunikasi yang teratur sebenarnya kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha, akan dapat menarik manfaat besar.

Faktor penunjang utama dalam komunikasi ini adalah adanya interaksi positif antara pekerja dan pengusaha. Interaksi semacam ini apabila dipelihara secara teratur dan berkesinambungan akan menciptakan saling pengertian dan kepercayaan. Kedua hal tersebut pada gilirannya akan merupakan faktor dominan dalam menciptakan ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace*.

Bagi pekerja, komunikasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui secara dini dan mendalam tentang kondisi perusahaan serta prospek perusahaan di masa yang akan datang. Disamping itu, pekerja juga dapat menyampaikan berbagai pandangan mereka untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal semacam ini perlu ditanggapi secara positif oleh manajemen, agar sekaligus merupakan pengakuan dan penghargaan bagi para pekerja yang peduli terhadap nasib perusahaan.

Sementara itu bagi manajemen atau pengusaha komunikasi pasti memiliki nilai positif. Disamping adanya keterlibatan atau partisipasi dari pekerja terhadap nasib perusahaan, manajemen juga dapat mengetahui sejak dini "denyut nadi" para pekerjanya, hingga pekerja di tingkat paling bawah. Dengan demikian manajemen dapat mengambil langkah penyelesaian masalah secara dini dan dapat mencegah agar masalahnya tidak menjadi lebih besar.

Prasyarat untuk dapat membina komunikasi adalah bahwa pimpinan unit kerja atau satuan kerja, apapun fungsinya, pada dasarnya juga adalah pimpinan sumber daya manusia di unit atau satuan kerja yang bersangkutan. Komunikasi tidak mungkin hanya dilakukan oleh satuan kerja/pimpinan SDM (direktur eksekutif, para manajer, atau manajer divisi, dsb) tanpa adanya kepedulian dari semua lini yang ada di perusahaan. Oleh karena itu pembinaan SDM pada umumnya, dan khususnya hubungan industrial, harus menjadi kepedulian semua pimpinan di setiap tingkat. Untuk itu, hubungan industrial perlu dipahami oleh semua tingkat pimpinan, bukan hanya pimpinan SDM atau personalia semata-mata agar ketenangan kerja dan ketenangan berusaha yang menjadi tujuan antara dalam menciptakan hubungan industrial yang aman dan dinamis dapat terwujud. Ketenangan kerja dan berusaha dapat dilihat dari adanya indikator bahwa terjadi hubungan kerja yang dinamis antara manajemen dan pekerja atau serikat pekerja.

Hubungan industrial selalu bersifat kolektif dan meliputi kepentingan luas. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya sarana hubungan industrial juga bersifat kolektif. Sarana utama hubungan industrial dapat dibedakan menjadi dua kelompok. Pertama, pada tingkat perusahaan ialah serikat pekerja/serikat buruh, Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, lembaga kerjasama bipartit, pendidikan, dan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial. Kedua, sarana yang bersifat makro, yaitu serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perundang-undangan, penyelesaian perselisihan industrial, dan pengenalan hubungan industrial bagi masyarakat luas.

IV. KEBIJAKAN PEMERINTAH YANG BERKAITAN DENGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hingga tahun 1998 perundang-undangan yang mengatur hubungan industrial di Indonesia hampir tidak mengalami perubahan berarti selama lebih dari empat dasawarsa terakhir (lihat Lampiran 2a dan 2b). Saat ini, peraturan perundangan yang berlaku yang menonjol adalah UU No.22 Tahun 1957 mengenai Penyelesaian Perselisihan Buruh dan UU No. 12 Tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Pada tahun 1997 pemerintah berusaha untuk melakukan pembaharuan perundang-undangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dengan menerbitkan UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan pengesahan undang-undang ini adalah untuk merubah seluruh undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan agar sesuai dengan perkembangan politik, sosial dan ekonomi terakhir. Namun pelaksanaan undang-undang ini ditunda karena ditolak oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan LSM. Akhirnya undang-undang ini akan dibatalkan dan pemerintah akan menerbitkan undang-undang baru yang saat ini sedang dipersiapkan RUU-nya.

Baru pada pemerintahan singkat di bawah Presiden Habibie (Mei 1998 - Oktober 1999) pemerintah melakukan langkah penting mengenai hubungan industrial.¹³ Misalnya, pada tanggal 5 Juni 1998 pemerintah meratifikasi delapan konvensi ILO tentang hak-hak dasar pekerja/buruh. Salah satu diantaranya adalah Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak-hak Untuk Berorganisasi. Ini adalah langkah positif menuju *platform* hubungan industrial yang adil, khususnya perlindungan bagi pekerja/buruh yang akan membentuk atau menjadi anggota organisasi pekerja/buruh untuk membela dan melindungi kepentingan pekerja/buruh yang dapat lebih diterima oleh masyarakat internasional. Di bawah Presiden Abdurrahman Wahid perundang-undangan baru tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh (SP/SB) disahkan melalui UU No. 21 Tahun 2000. Disamping itu kebijakan hanya ada satu SP/SB juga dihapus, baik di tingkat nasional, tingkat daerah, maupun tingkat perusahaan. Dengan demikian pemerintahan baru ini memberikan peluang lebih besar bagi pekerja/buruh untuk mendirikan organisasi pekerja/buruh yang bebas tidak terikat, meskipun ratifikasi dan pelaksanaan Konvensi No 87 Tahun 1948 ini menyebabkan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh meningkat secara signifikan.

Perundangan dan peraturan pemerintah lain yang tidak berkaitan langsung dengan hubungan industrial tetapi turut mempengaruhi pelaksanaan hubungan industrial adalah UU Otonomi Daerah No. 22 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom yang memberikan kewenangan lebih besar kepada Pemerintah Daerah untuk mengatur dan mengurus rumah-tangganya sendiri. Sekalipun demikian, disadari bahwa hampir semua aspek hubungan industrial tidak lepas dari kebijakan dan praktek yang berlingkup nasional dengan lingkup lintas wilayah, seperti keserikat-pekerjaan, peraturan perundang-undangan, konvensi internasional, mekanisme tripartit, organisasi pengusaha, serta peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB). Pemberian otonomi daerah juga menyangkut kewenangan pengaturan tentang ketenagakerjaan, termasuk mengenai hubungan industrial, di mana salah satunya adalah pengaturan mengenai penetapan upah minimum propinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Akhir-akhir ini pekerja/buruh dari satu wilayah yang upah minimumnya lebih rendah menuntut upah

¹³ Suwarno, S., and J.Elliot, " Changing Approaches to Employment Relations in Indonesia," in *Employment Relations in the Asia Pacific: Changing Approaches*, ed. Bamber, Greg J, 2000, p.130.

minimum yang sama besarnya dengan upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari wilayah tetangganya. Misalnya, pekerja/buruh di Kabupaten Tangerang dan Bekasi menuntut upah minimum sama dengan pekerja/buruh dari DKI Jakarta yang upah minimumnya lebih tinggi tanpa mempertimbangkan tingkat Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) di masing-masing wilayah yang berbeda. Demikian pula yang terjadi di Kabupaten Sidoarjo, pekerja/buruh di kabupaten ini menuntut upah yang sama dengan pekerja/buruh di Kota Surabaya walaupun tingkat kebutuhan hidup di Sidoarjo berbeda dengan di Surabaya.

Perubahan yang sangat cepat dalam kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir ini, khususnya yang menyangkut masalah hubungan industrial (dan lebih khusus lagi mengenai kebebasan berserikat yang membawa pengaruh terhadap perundingan serta penetapan upah minimum), ternyata telah menimbulkan perdebatan, bahkan perbedaan pandangan yang tajam antara pekerja/buruh (atau SP/SB) dengan pengusaha (atau organisasi pengusaha).

Bagian pertama Bab IV ini akan menguraikan secara rinci inti Undang-Undang (UU), peraturan pemerintah, dan Rancangan Undang-Undang (RUU) yang sedang dibahas yang berkaitan dengan hubungan industrial. Pada setiap akhir pembahasan mengenai perundangan, peraturan, atau RUU akan disajikan tanggapan atau perdebatan dari pihak pengusaha, pekerja/buruh (atau SP/SB), dan para akademisi atau pakar. Bagian kedua akan menyoroti secara khusus mengenai sejarah dan perundangan serta peraturan yang berkaitan dengan kehidupan berorganisasi dan keberadaan SP/SB.

A. PERUNDANGAN DAN PERATURAN YANG BERKAITAN DENGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sejarah perundangan dan peraturan yang berkaitan dengan hubungan industrial di Indonesia dapat diperhatikan pada Lampiran 2a dan 2b. Dari lampiran tersebut tampak bahwa perundang-undangan yang menonjol dan banyak dibahas akhir-akhir ini adalah UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta.

Pada tahun 1997 pemerintah mengeluarkan UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Namun pelaksanaannya kemudian ditunda karena beberapa serikat pekerja/serikat buruh dan LSM berpendapat bahwa UU tersebut lebih buruk dibanding dengan perundangan yang sudah ada, terutama yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh (UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964). Selain itu mereka juga menganggap bahwa proses pembuatan UU No. 25 Tahun 1997 tersebut mengandung cacat moral karena menggunakan dana Jamsostek yang merupakan uang pekerja/buruh. Akhirnya pelaksanaan UU tersebut ditunda hingga 1 Oktober 2002, dan kemungkinan akan dicabut setelah dua UU baru dikeluarkan, yaitu: UU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan UU tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK). Kedua UU tersebut sampai saat ini sedang dibahas di DPR.

Sementara itu, Kepmenaker No. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (PHK) dan Ganti Kerugian di Perusahaan ditetapkan pemerintah pada Juni 2000. Peraturan ini dikeluarkan dengan tujuan untuk menjamin ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum dalam penyelesaian PHK sebagaimana dimaksud dalam aturan pelaksanaan UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964. Dua topik bahasan yang sedang diperdebatkan mengenai peraturan baru tersebut di atas adalah mengenai pengaturan pembayaran pesangon dan pembayaran pesangon-pesangon

lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh yang dihentikan dari pekerjaannya karena telah melakukan kesalahan berat, atau oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri secara suka-rela.

Sebelum adanya Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, peraturan yang dipergunakan dalam penyelesaian PHK adalah Permenaker No. 03/Men/1996 tentang Penyelesaian PHK, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta yang mulai berlaku pada tanggal 14 Pebruari 1996. Pertimbangan yang tidak dicantumkan dalam Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 sebagai dasar pertimbangan perlunya mengganti Permenaker 03/Men/1996 adalah bahwa pekerja/buruh yang di PHK karena alasan kesalahan ringan menurut Permenaker No. 03/Men/1996 mendapat pesangon dan hak-hak lainnya maka seharusnya pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik juga memperoleh pesangon dan hak-hak lainnya. Pada Permenaker 03/Men1996 tersebut, hak-hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik (sukarela) tidak diatur, sehingga perlu dilakukan pengaturan.

Berbeda dengan Permenaker No. 03/Men/1996 yang tidak banyak menimbulkan reaksi penolakan, Kepmenker No Kep-150/Men/2000 mendapat reaksi keras dari pihak pengusaha yang menilai bahwa penerapan Kepmenker tersebut akan mempersulit atau membebani pengusaha. Karena adanya reaksi tersebut, pemerintah kemudian mengubah beberapa pasal melalui Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 yang dikeluarkan pada 4 Mei 2001 dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 yang dikeluarkan pada 31 Mei 2001. Perubahan tersebut belakangan menjadi pemicu konflik dan unjuk rasa massal pekerja/buruh karena Kepmenakertrans No. 78 dan 111/Men/2001 dianggap memihak kepada pengusaha. Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 dinilai SP/SB dan pekerja lebih memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

Berdasarkan pertimbangan bahwa UU Nomor 22 Tahun 1957 dan UU Nomor 12 Tahun 1964 sudah tidak sesuai lagi karena dalam era industrialisasi jumlah masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, maka pemerintah mengusulkan dua RUU baru tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (RUU PPHI) dan RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK) yang hingga kini masih dibahas di DPR. RUU PPHI yang semula akan disahkan pada tanggal 8 Oktober 2001 hingga saat ini belum disahkan karena RUU ini mendapat penolakan dari kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Kedua RUU tersebut juga dirancang untuk menggantikan UU Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang ditunda pelaksanaannya.¹⁴

Berikut ini akan diuraikan secara rinci UU Nomor 22 Tahun 1957, UU No. 12 Tahun 1964, RUU PPHI, Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, Kepmenakertrans No. Kep 78 dan 111/Men/2001.

UU No. 22 Tahun 1957

UU No. 22 Tahun 1957 yang terdiri dari 9 bagian (secara rinci dapat dilihat pada Lampiran 3) antara lain menjelaskan jenis-jenis dan tahapan dalam penyelesaian perselisihan. Upaya pertama adalah dengan jalan damai melalui perundingan yang diwujudkan dalam perjanjian perburuhan. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka ada dua alternatif penyelesaian, yaitu dilakukan melalui arbitrase atau perantaraan. Dalam hal penyelesaian melalui arbitrase, juru pemisah atau

¹⁴ Penjelasan tentang alasan penundaan pelaksanaan UU ini dapat dilihat pada paragraph sebelumnya dalam Bab IV ini.

dewan pemisah (arbiter) dapat menetapkan keputusan final dan mengikat setelah disahkan oleh Panitia Pusat (P-4P).¹⁵ Dalam membantu proses penyelesaian perselisihan melalui perantaraan, pegawai perantara¹⁶ tidak mempunyai wewenang mengambil keputusan mengikat, kecuali hanya sekedar memberi anjuran.

Jika upaya perantaraan dan arbitrase gagal, maka upaya tersebut dapat diteruskan ke Panitia Daerah (P-4D)¹⁷ yang akan memberikan anjuran yang mengikat. Selanjutnya salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan P-4P untuk putusan soal-soal khusus. Keputusan yang bersifat mengikat, baik yang diputuskan oleh P-4D, P-4P dan arbitrase dapat dilaksanakan eksekusinya ke pengadilan negeri di tempat keputusan tersebut dibuat. Dengan berlakunya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka keputusan P-4P dapat digugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) oleh pihak yang tidak puas atas keputusan P-4P tersebut.

Pasal 11 UU tersebut juga mengatur bahwa Panitia Pusat dapat mengambil alih proses penyelesaian suatu perselisihan perburuhan dari tangan aparat pemerintah daerah atau Panitia Daerah apabila perselisihan perburuhan itu menurut pendapat Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan umum dan kepentingan negara.

UU No. 12 Tahun 1964

UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan Swasta (lihat Lampiran 3) memberikan dasar aturan apabila di suatu perusahaan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 ayat 1) meskipun menurut undang-undang pengusaha berkewajiban agar mencegah terjadinya PHK pada keadaan tertentu. Pengaturan selanjutnya tentang penyelesaian hubungan kerja akibat PHK diatur dalam Permenaker atau Kepmenaker. Misalnya, tentang pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi, aturan tentang PHK massal, dan PHK pada perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja/buruh. Berbeda dengan UU No. 22 Tahun 1957, undang-undang ini tidak menyatakan bahwa pihak buruh yang terlibat adalah serikat buruh. Perselisihan mengenai PHK terhadap buruh perorangan juga dapat diselesaikan dengan mengacu pada undang-undang ini dan tidak harus menyerahkan persoalannya kepada serikat buruh. Pada prinsipnya UU ini mengatur PHK masing-masing buruh tanpa harus melibatkan serikat buruh. Untuk melakukan tindakan PHK kurang dari 10 orang perusahaan harus mendapatkan ijin dari P-4D, sementara untuk PHK 10 orang atau lebih harus mendapat ijin dari P-4P.

¹⁵ Menurut Pasal 1.d.2.g: Panitia Pusat, ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Menurut Pasal 12 ayat (1) Panitia Pusat berkedudukan di Jakarta dan terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan, seorang wakil Kementerian Perindustrian, seorang wakil Kementerian Keuangan, seorang wakil Kementerian Pertanian, seorang wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayanan, 5 orang dari kalangan buruh, dan 5 orang dari kalangan majikan.

¹⁶ Yaitu pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan.

¹⁷ Menurut Pasal 1.d.2.f: Panitia Daerah ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. Menurut Pasal 5 ayat (2) panitia tersebut terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan, seorang wakil Kementerian Perindustrian, seorang wakil Kementerian Keuangan, seorang wakil Kementerian Pertanian, seorang wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayanan, lima orang dari kalangan buruh, dan 5 orang dari kalangan majikan.

RUU PPHI

Judul dan isi RUU PPHI telah mengalami perubahan draft beberapa kali. Judul pertama draft RUU ini adalah RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (PPI), pada draft kedua diubah menjadi RUU tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Pada draft terakhir judul yang ditetapkan adalah RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Hingga kini isi draft RUU ini masih terus mengalami perubahan dan masih dibahas di DPR. Draft terakhir yang diperoleh SMERU adalah draft ke-3.¹⁸ Pemaparan Tim SMERU tentang RUU PPHI ini didasarkan pada draft terakhir tersebut.

RUU PPHI terdiri dari 9 bab (lihat Lampiran 3), yaitu: (i) ketentuan umum; (ii) tata cara penyelesaian HI (bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase); (iii) pengadilan perselisihan HI; (iv) penyelesaian perselisihan melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial; (v) penghentian mogok kerja dan penghentian penutupan perusahaan; (vi) sanksi administrasi dan ketentuan pidana; (vii) ketentuan lain-lain; (viii) ketentuan peralihan; dan (ix) ketentuan penutup.

Dasar pertimbangan RUU PPHI adalah:

- (i) bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan belum terwujud secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- (ii) bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;
- (iii) bahwa UU Nomor 22/1957 dan UU Nomor 12/1964 sudah tidak sesuai.

Perubahan mendasar RUU PPHI dibandingkan dengan kedua UU sebelumnya adalah mengenai penyelesaian perselisihan yang diatur melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial selain melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Selain itu, perselisihan perorangan yang tidak melibatkan serikat pekerja/serikat buruh juga dapat diselesaikan melalui undang-undang ini. Pada RUU ini juga diusulkan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi. Mediasi dan konsiliasi pada prinsipnya sama, yaitu perantaraan melalui pegawai perantaraan. Kedua hal tersebut menurut RUU adalah sebagai berikut: pada mediasi perantaranya atau mediator adalah pegawai negeri dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, sedangkan pada konsiliasi yang menjadi konsiliator adalah pihak swasta yang ditunjuk oleh Menteri. Mediator atau konsiliator ditunjuk atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan arbiter (atau majelis arbiter) dalam proses arbitrase ditunjuk dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Dalam RUU ini, definisi perselisihan hubungan industrial adalah: perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh

¹⁸ Lihat catatan kaki No. 4.

atau SP/SB, atau pertentangan antar SP/SB¹⁹ karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Apabila perselisihan hak tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit maka dapat diselesaikan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Pengadilan Negeri. Keputusan pengadilan ini adalah final. Sedangkan perselisihan kepentingan dan PHK yang tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit dapat memilih penyelesaiannya melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila melalui mediasi atau konsiliasi tidak dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan kedua belah pihak penyelesaiannya dilakukan melalui PPHI. Apabila salah satu pihak tidak bermaksud menyelesaikan melalui PPHI, maka pihak yang lain harus mengajukan gugatan kepada PPHI agar masalah ini dapat diselesaikan atau diputuskan oleh PPHI²⁰. Hal ini merupakan perbedaan prinsip dengan UU No.22/1957 dimana apabila proses perantaraan tidak berhasil, maka pegawai perantara menyerahkan masalahnya kepada P-4D untuk disidangkan. Sedangkan proses arbitrase sudah pasti harus menghasilkan keputusan yang mengikat kedua belah pihak, karena pada saat terjadi kesepakatan tentang penunjukan arbiter kedua belah pihak juga menyatakan akan tunduk dan melaksanakan keputusan arbiter.

Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah pelaksanaan kekuasaan kehakiman yang berada di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial. Dalam RUU PPHI juga diatur secara rinci tentang Hakim, Hakim Ad-hoc, Hakim Kasasi, dan Hakim Agung Ad-hoc. Hakim PPHI adalah Hakim Karir Pengadilan yang ditugasi pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung Karier dan Hakim Agung Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang ditugasi memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial. Sedangkan Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang pengangkatannya atas usulan organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha. Berdasarkan RUU, hakim ad hoc harus memegang ijazah Sarjana Hukum, dan hal ini ditentang oleh SP/SB yang beranggapan bahwa yang penting yang bersangkutan harus menguasai masalah ketenagakerjaan.

Berdasarkan temuan lapangan SMERU, sebagian besar pekerja/buruh, SP/SB, SP-TP, dan perusahaan tidak menyetujui RUU PPHI dimaksud. Hanya sedikit dari mereka yang berpendapat bahwa PPHI akan memperbaiki keadaan saat ini. Misalnya, SBSI dan SPSI percaya bahwa penyelesaian perselisihan industrial melalui sistem P4-D dan P4-P telah menciptakan korupsi dan kolusi sehingga perlu diubah.

¹⁹ Kalimat "...atau pertentangan antar serikat pekerja/serikat buruh" tidak disetujui F-SPSI dan diusulkan dibuang dengan pertimbangan (1) bahwa pelaku hubungan industrial adalah pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah; (2) hakekat pengertian hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan adalah hubungan industrial yang dibentuk oleh pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah; (3) pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perorangan maupun organisasi pekerja/buruh dalam satu perusahaan dengan pengusaha/organisasi pengusaha; (4) perselisihan antar SP/SB sesuai dengan kata norma hukum penyelesaiannya masuk dalam lingkup peradilan Umum. Menurut Suwanto, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sebenarnya tidak terkait dengan perselisihan hak, kepentingan, dan PHK. Ketiga jenis perselisihan tersebut hanya terkait hubungan antara pekerja/buruh atau organisasinya dengan perusahaan.

²⁰ Namun, keputusan ini dapat diserahkan kepada Mahkamah Agung untuk ditinjau kembali apabila salah satu pihak menganggap hal tersebut diperlukan.

Tidak banyak pengusaha dan SB/SP yang memahami secara rinci dasar pertimbangan dan pasal-pasal RUU PPHI. Pendapat yang dikemukakan merupakan pendapat umum dan sifatnya seragam, bahkan pendapat tersebut mungkin salah. Apindo, misalnya, berpendapat bahwa selain terlalu teknis, penyelesaian perselisihan di pengadilan dengan menggunakan jasa pengacara membutuhkan biaya mahal dan menyita waktu lama. Meskipun dalam RUU ini tidak diatur penggunaan jasa pengacara, dalam prakteknya akan digunakan jasa pengacara karena harus ada pembuktian secara hukum yang hanya dapat dilakukan secara profesional oleh pengacara. Pendapat lainnya, kasus hubungan industrial memerlukan keputusan cepat karena menyangkut kelangsungan hidup banyak pekerja/buruh. Lagipula kapasitas pengadilan untuk menyelesaikan perkara perselisihan industrial masih diragukan, walaupun di masa yang akan datang akan dibentuk pengadilan khusus perselisihan hubungan industrial. Meskipun menurut Suwanto, Ketua Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, kecurigaan ini mungkin berlebihan, hal ini tidak berbeda dengan kecurigaan yang muncul ketika sistem tripartisme, P-4D dan P-4P diajukan. Tidak banyak yang menyadari bahwa PPHI ini dimaksudkan untuk memperbaiki kelemahan sistem yang selama ini dipakai.

Temuan SMERU lainnya adalah baik pengusaha dan pekerja/buruh menyadari bahwa jika mencari penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan, maka pihak perusahaan akan berada pada posisi yang lebih kuat karena mempunyai cukup dana. Kedua pihak juga berpendapat bahwa RUU PPHI akan menghilangkan hak asasi pekerja/buruh untuk mendapat pembelaan hukum dari SP/SB serta mengarahkan proses penyelesaian perselisihan kepada pengadilan perselisihan industrial. Tentang pendapat ini, sebenarnya tidak ada pasal dalam RUU PPHI yang melarang pekerja/buruh untuk meminta bantuan SP/SB.

Dibandingkan dengan RUU PPHI, pada umumnya SP/SB yang ditemui dilapangan menilai UU No.22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 lebih baik, walaupun tidak secara rinci diungkapkan pasal-pasal mana yang lebih baik tersebut. Cara pandang beberapa pihak terhadap RUU PPHI berbeda. Sebagai contoh, pada Lampiran 4 berikut ini disajikan pandangan Komite Anti Penindasan Buruh (KAPB) tahun 2000 terhadap RUU PPHI. Komite ini memperbandingkan RUU PPHI dengan UU No.22 Tahun 1957 dan UU No.12 Tahun 64. Meskipun mungkin pandangan KAPB tersebut menurut beberapa ahli tidak sepenuhnya benar:

Pada bulan Oktober 2001²¹, empat federasi serikat pekerja/serikat buruh yaitu: F-SPSI-Reformasi, PPMI, Gaskindo, dan FSBDSI menyampaikan secara bersama tentang keberatannya tentang RUU PPHI kepada DPR. Mereka sangat pesimis dengan RUU PPHI dan memperkirakan dibutuhkan waktu yang sangat lama untuk memberlakukan RUU ini. Keberatan federasi SP/SB tersebut dituangkan pada Lampiran 5. Pendapat dari beberapa pihak, termasuk pihak pengusaha (Apindo) dan para ahli juga disajikan pada Lampiran yang sama. Hingga saat pelaksanaan penelitian SMERU di lapangan, diskusi tentang RUU PPHI masih terus berlangsung, dilakukan baik oleh beberapa SP/SB maupun oleh Apindo.

Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000

Dasar pertimbangan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 adalah Peraturan Menaker Per.03/Men/1996 tentang uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan. Sebagaimana disebutkan pada awal bab ini, pertimbangan yang tidak dicantumkan mengenai diterbitkannya Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 tersebut adalah bahwa pekerja/buruh yang di PHK karena alasan kesalahan ringan mendapat pesangon dan hak-

²¹ Harian Republika, "Empat Organisasi Serikat Pekerja Tolak RUU-PPHI", 5 Oktober 2001, hal.15.

hak lainnya. Seharusnya pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik juga memperoleh pesangon dan hak-hak lainnya. Kepmenaker ini terdiri dari 6 bagian (lihat Lampiran 6), yaitu (i) ketentuan umum; (ii) penyelesaian PHK di tingkat perusahaan dan tingkat perantaraan; (iii) penyelesaian PHK di tingkat Panitia Daerah dan Panitia Pusat; (iv) penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian; (v) ketentuan peralihan; dan (vi) ketentuan penutup.

Beberapa pasal dalam Kepmenaker ini kemudian mendapat penolakan dari pihak pengusaha. Pasal-pasal tersebut, antara lain: Pasal 15 (ayat 1), Pasal 16 (ayat 1 dan 4), Pasal 18 (ayat 3 dan 4), Pasal 19 (ayat 3), Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 26. Isi dari pasal-pasal tersebut secara rinci dapat diperhatikan pada Lampiran 6.

Pengusaha dan pekerja/buruh memiliki pandangan yang berbeda terhadap Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000. Hampir semua pekerja/buruh menginginkan penerapan Kepmenaker ini secara penuh, tetapi sebaliknya sebagian besar perusahaan menilai bahwa keputusan ini akan merugikan perusahaan karena perusahaan termasuk wajib memberi pesangon kepada pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana atau mengundurkan diri secara sukarela (lihat simulasi pada Lampiran 7). Perusahaan padat karya, misalnya perusahaan tekstil atau alas kaki, sangat keberatan dengan peraturan ini karena tingkat *turn over* perusahaan mereka cukup tinggi. Pengusaha khawatir mereka harus membayar pesangon dalam jumlah besar bila banyak pekerja/buruh mengundurkan diri secara bersamaan kemudian pindah ke pabrik lain, padahal perusahaan telah meningkatkan ketrampilan pekerja/buruhnya. Bila hal ini terjadi tentu akan mempengaruhi proses produksi. Walaupun untuk menghindari hal ini, menurut Suwanto, sebenarnya pengusaha sektor sejenis dapat membuat kode etik sehingga tidak mudah menerima perpindahan pekerja/buruh yang keluar dari perusahaan lain yang sejenis. Dengan demikian pengusaha tidak perlu khawatir akan adanya perpindahan pekerja/buruh secara besar-besaran yang dapat merugikan perusahaan.

Diantara pengusaha juga berkeberatan tentang jangka waktu kelipatan pemberian uang penghargaan bagi pekerja/buruh, dari setiap 5 tahun menjadi setiap 3 tahun yang akan memberatkan perusahaan (lihat Pasal 22 dan 23 dalam Lampiran 6). Selain itu perusahaan tidak memiliki hak untuk menahan pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara mendadak, padahal peraturan sebelumnya menetapkan bahwa pekerja/buruh yang akan mengundurkan diri harus memberikan tenggat waktu satu bulan. Pengusaha menilai tidak ada sanksi hukum bagi yang mereka yang melanggar, misalnya apabila tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan kontrak kerja.

Alasan penolakan pengusaha terhadap Kepmenaker No. Kep/150/2000 disampaikan melalui Surat Edaran Bersama API (Asosiasi Pertekstilan Indonesia), Aprisindo (Asosiasi Persepatuan Indonesia), AMI (Asosiasi Apparel Manufaktur Indonesia), APMI (Asosiasi Pengusaha Mainan Indonesia) tertanggal 15 Desember 2000²², sebagai berikut:

- Akan menambah kewajiban perusahaan atas biaya personel yang mungkin akan melebihi kemampuan perusahaan, hingga dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan. Kewajiban ini akan lebih berat dirasakan oleh perusahaan-perusahaan padat karya karena aliran keluar-masuknya tenaga kerja (*turn over*) dalam satuan waktu yang relatif besar;
- Ketentuan yang mewajibkan perusahaan untuk membayar uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian lebih besar bagi personel yang berhenti dibandingkan dengan peraturan sebelumnya baik secara relatif maupun nominalnya dinilai akan mendesak komponen

²² Kompas, "Nasib Buruh Memperpanjang Daftar Keluhan Sektor Usaha", 24 Juni 2001.

kewajiban non-personel lainnya, termasuk biaya pengadaan bahan baku. Akibatnya, akan terjadi kontraksi volume produksi yang potensial merugikan perusahaan dan pada gilirannya akan mengurangi lapangan kerja di perusahaan itu sendiri;

- Komponen cadangan dana perusahaan (termasuk cadangan dana untuk memberikan insentif semangat produksi dan produktivitas) akan terdesak oleh biaya penghargaan masa kerja dan ganti rugi, sehingga tidak memacu pekerja untuk meningkatkan keterampilannya;
- Perhitungan renumerasi yang terlepas dari faktor produktivitas karyawan pada waktunya akan menyebabkan para karyawan, pekerja/buruh Indonesia tidak kompetitif dan akhirnya akan terdesak oleh tenaga profesional, termasuk tenaga kerja asing yang terbiasa mengkaitkan pendapatan dengan produktivitas; dan
- Liberalisasi ekonomi dalam kerangka ASEAN Free Trade Area, APEC dan WTO di masa yang akan datang akan menciptakan *free movements of labor*, atau keluar- masuknya pekerja secara bebas, dalam wilayah ASEAN. Hal ini harus diantisipasi dengan memperhitungkan secara adil antara renumerasi dengan produktivitas, bukan dengan menetapkan ketentuan yang bersifat *over-protective* atau melindungi secara berlebihan.

Sementara itu SP/SB berpendapat bahwa keberatan pengusaha terhadap Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 disebabkan oleh karena pengusaha salah faham dalam menafsirkan keputusan tersebut, terutama tentang pemberian uang pesangon untuk pekerja/buruh yang melakukan tindak kriminal atau yang mengundurkan diri. Menurut SP/SB, kasus kriminal tetap harus diselesaikan melalui proses hukum dan pekerja/buruh tidak secara otomatis menerima pesangon.

Pengurus SP/SB di tingkat perusahaan (SP-TP) rata-rata memiliki tanggapan yang sama ketika menjawab pertanyaan mengenai beberapa peraturan ketenagakerjaan, termasuk mengenai Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000. Keceragaman cara pandang pengurus SP-TP tersebut diduga berasal dari sosialisasi SP Afiliasi atau dari hasil seminar yang dihadiri pengurus SP-TP. Di beberapa SP-TP terlihat brosur dari SP Afiliasi di tingkat pusat yang memuat pendapat SP tentang beberapa peraturan.

Sekjen Aprisindo menyatakan bahwa pengusaha melihat adanya peluang besar terjadinya rekayasa pemanfaatan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000²³. Misalnya, karyawan kunci di bagian proses produksi pada Perusahaan A dan Perusahaan B mungkin merencanakan akan sama-sama mengundurkan diri. Masing-masing akan memperoleh pesangon, penghargaan masa kerja, dan ganti rugi, tetapi kemudian mereka akan melamar kerja untuk posisi yang sama tetapi bertukar perusahaan. Karena posisi mereka penting dan dibutuhkan perusahaan, maka lamaran mereka pasti akan diterima.

Agar dapat memperoleh masukan objektif dalam rangka menyelesaikan polemik Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, maka perlu dilakukan penelitian mengenai implikasi adanya Kepmenaker tersebut. Dengan demikian dapat diketahui kebenaran pendapat berbagai pihak. Secara rasional tidak mudah bagi pekerja/buruh tingkat rendah untuk mengajukan pengunduran diri hanya demi uang pesangon dan ganti rugi, pada saat sangat sulit mencari pekerjaan baru. Perpindahan pekerja mungkin terjadi bagi tenaga profesional yang keahliannya sangat dibutuhkan atau benar-benar langka. Dengan demikian, sebetulnya SP/SB yang anggotanya

²³ Bernard Hutagalung, "Pemberlakuan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, Kemenangan Para Buruh", Business News, 20 Juni 2001.

kebanyakan tergolong kelompok pekerja/buruh tingkat bawah tidak selalu diuntungkan oleh Kepmenaker ini.

Kepmenakertrans No. Kep-78 dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001

Setelah melihat reaksi dari pihak pengusaha atas Kepmenaker No. Kep-150/men/2001, pemerintah mengeluarkan Kepmenakertrans No. Kep-78 dan 111/Men/2001 (lihat Lampiran 6). Dasar pertimbangan perubahan tersebut²⁴, antara lain:

1. Guna mengakomodir dan menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha, serta keinginan masyarakat luas, dengan didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan;
2. Sampai saat ini belum diketahui adanya negara yang memberikan kompensasi bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atau pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diputuskan karena melakukan kesalahan berat;
3. Selama periode Juli 2000 s/d Pebruari 2001, kasus PHK karena kesalahan berat hanya 2.014 orang atau 2,54%. Sedangkan PHK karena mengundurkan diri hanya 249 orang atau 0,31%;
4. Pemerintah berketetapan untuk menjaga iklim investasi yang kondusif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang pada gilirannya akan menciptakan pertumbuhan kesempatan kerja;
5. Hak-hak atau kompensasi bagi pekerja/buruh yang di PHK yang bukan karena pekerja/buruh mengundurkan diri atau melakukan kesalahan berat sama sekali tidak dikurangi.

Ada dua perubahan mendasar dalam Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, yaitu:

1. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik hanya berhak mendapatkan uang ganti kerugian, tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja.

Dasar pemikiran keputusan ini adalah suatu hubungan kerja dapat terjadi karena adanya keinginan 2 (dua) pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Ketika pekerja/buruh ingin mengundurkan diri, sebenarnya pengusaha masih menghendaki pekerja/buruh yang bersangkutan tetap bekerja di perusahaannya, karena itu adalah wajar bila pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut harus menanggung resiko dari keputusannya sendiri, tidak perlu mendapat uang penghargaan masa kerja.

2. Pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan kesalahan berat hanya berhak mendapat uang ganti kerugian, namun tidak berhak mendapat uang penghargaan masa kerja.

Hal yang menjadi dasar pemikiran keputusan ini adalah sebagian besar kesalahan berat dapat dimasukkan dalam kategori tindak pidana, sehingga tidak mendidik apabila pekerja/buruh yang di PHK karena alasan tersebut masih berhak mendapat uang penghargaan masa kerja. Selain itu agar uang penghargaan masa kerja tidak diselewengkan maknanya menjadi bonus, hadiah atau insentif untuk melakukan kesalahan berat yang disengaja atau melakukan tindakan sabotase lainnya yang pada akhirnya akan merugikan kepentingan seluruh pekerja/buruh. Pertanyaannya adalah apakah klausul dalam Kepmenaker 150/2000 yang dapat

²⁴ Berdasarkan Siaran Pers Biro Humas dan KLN Depnakertrans tanggal 31 Mei 2001.

menghambat peluang kesempatan kerja bagi mereka yang masih menganggur masih akan dipertahankan. Perubahan klausul ini hanya akan berdampak pada sebagian kecil pekerja/buruh yang sedang bekerja, tetapi justru akan memberikan manfaat bagi jutaan pekerja/buruh yang saat ini belum mendapat peluang kerja.

Secara rinci perubahan mendasar tersebut dapat diperhatikan pada Tabel 5 yang berkaitan dengan Pasal 15 (ayat 1), Pasal 16 (ayat 1,2, dan 4), Pasal 17A, 18, Pasal 26, dan Pasal 35A. Penjelasan dasar pemikiran perubahan atas beberapa pasal adalah sebagai berikut:

Pasal 15:

Untuk menghindari pemanfaatan ayat 1 oleh pekerja/buruh secara berulang, yaitu mangkir lima hari kemudian masuk, dan kemudian mangkir kembali untuk lima hari dan seterusnya, atau jam kerja digunakan untuk mogok kerja diluar peraturan perundangan yang berlaku, maka dalam peraturan yang baru ditambahkan ayat 3.

Pasal 17A:

Ada kekhawatiran bahwa selama menunggu proses dan keputusan PHK dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat, kedua belah pihak yang berselisih tidak menjalankan kewajibannya. Artinya, pekerja/buruh tidak bekerja, dan pengusaha tidak memberikan upah kepada pekerja/buruh. Karena itu antara Pasal 17 dan Pasal 18 disisipkan pasal baru, yaitu Pasal 17A. Pasal 17A ini memperjelas bahwa selama menunggu proses dan keputusan PHK, pekerja/buruh harus tetap melakukan pekerjaannya, demikian pula pengusaha harus membayar sepenuhnya upah pekerja/buruh hingga penyelesaian masalah tuntas.

Pasal 18:

Pasal ini mengalami perubahan mendasar, yaitu: pada ayat 3 ditekankan bahwa tindakan skorsing diambil berdasarkan ketentuan skorsing yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau PP atau PKB. Pada ayat 4 dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat hanya berhak atas ganti kerugian sebagaimana diatur pada Pasal 26B. Semula dalam Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 ditetapkan bahwa pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat juga berhak menerima uang penghargaan masa kerja.

Pasal 26:

Senada dengan Pasal 18, Pasal 26 juga adalah revisi yang menetapkan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik dan atas kemauan sendiri hanya berhak atas ganti kerugian. Kepmenaker yang sebelumnya mengatur bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri dengan cara ini juga berhak atas uang penghargaan masa kerja. Pasal ini disusun karena ada kekhawatiran bahwa akan terjadi pengunduran diri pekerja/buruh secara massal, kemudian mereka akan melamar ke perusahaan lain.

Pasal 35A:

Pasal 35A pada Kepmenakertrans No.Kep-150/Men/2000 menyebabkan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 diterbitkan dengan tujuan mengubah klausul pada Pasal 35A tersebut. Pasal 35A Kepmenakertrans No.Kep-150/Men/2000 mengatur bahwa pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian berlaku sejak berlakunya Kepmenakertrans tersebut. Kepmenakertrans tersebut diubah menjadi: "apabila dalam perjanjian kerja atau PP atau PKB memuat ketentuan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian

lebih besar daripada ketentuan Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 maka ketentuan dalam perjanjian kerja atau PP atau PKB tersebut tetap berlaku.

Status Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 dan Kepmenakertrans No. Kep-78 dan 111/Men/2001

Keputusan pemerintah untuk mengganti Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 dengan Kepmenakertrans No. Kep-78 dan 111/Men/2001 ternyata menimbulkan reaksi keras dari pekerja/buruh yang meminta pemerintah agar mencabut kedua Kepmenakertrans serta memberlakukan kembali Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000. Para pekerja/buruh menilai Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, sedangkan Kepmenakertrans No. Kep-78 dan 111/Men/2001 dinilai kurang atau tidak melindungi pekerja/buruh. Reaksi keras tersebut ditunjukkan dengan unjuk rasa dan mogok massal di beberapa wilayah. Akibatnya, misalnya Kota Bandung rusuh dan lumpuh total akibat amukan massa yang melibatkan puluhan ribu buruh selama tiga hari berturut-turut, sehingga memaksa Gubernur Jawa Barat memberlakukan kembali Kepmenaker No. Kep-150/Men/2001²⁵. Demikian pula di Tangerang terjadi unjuk rasa besar-besaran. Menurut pekerja/buruh²⁶, alasan yang mendasari penolakan tersebut, antara lain:

- Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 merugikan pekerja/buruh yang ter PHK karena memperlemah posisi para pekerja/buruh, tetapi sebaliknya memperkuat posisi pengusaha. Para pekerja/buruh berpendapat bahwa karena syarat dan proses pengajuan ijin PHK pada P-4D/P-4P dalam penyelesaian perselisihan industrial sangat mudah, mendorong pengusaha untuk memilih PHK sebagai jalan pintas penyelesaian perselisihan industrial;
- Menghakimi pekerja/buruh sebagai pihak yang bersalah dan pada sisi lain pekerja/buruh dijadikan sebagai alat bagi pengusaha untuk memperkuat posisinya dalam proses acara di pengadilan untuk pengajuan ijin PHK pada P-4D/P-4P (Pasal 15). Mudah-mudahan pengusaha mengambil tindakan PHK akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang sangat tinggi;
- Mengundang investor asing untuk menanamkan modalnya dalam program privatisasi BUMN dengan program pensiun yang dipercepat sebagai salah satu cara untuk melakukan PHK massal bagi pekerja/buruhnya;
- Mempersulit posisi pemerintah dalam membina hubungan dengan masyarakat internasional, terutama dalam kaitannya dengan masalah HAM dan proses demokratisasi;
- Penyusunan peraturan tersebut tidak melibatkan peran buruh yang berarti, tidak memperhatikan prinsip-prinsip partisipasi, transparansi dan akuntabilitas, sehingga isi peraturan kurang mewakili rasa keadilan pihak buruh; dan

Sampai dengan pertengahan Juni 2001, 65 lembaga terdiri dari serikat buruh, DPRD, Gubernur, Bupati/Walikota, yang menolak Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001²⁷. Sehingga setidaknya 10 propinsi termasuk Propinsi Jawa Timur, Jawa Barat, dan Lampung, akhirnya tetap

²⁵ Bernard Hutagalung, "Pemberlakuan Kepmenaker No.150/2000, Kemenangan Para Buruh", Business News, 20 Juni 2001.

²⁶ Business News, "Pemerintah Memberlakukan Kembali Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000", 18 Juni 2001.

²⁷ op.cit.

memberlakukan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 dengan alasan untuk meredam eksekusi para buruh. Hanya Aprisindo yang tetap menginginkan pelaksanaan Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001.

Dengan demikian, pemberlakuan kembali Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 adalah sekedar untuk mencegah demonstrasi pekerja/buruh, dan tidak dilandasi oleh pertimbangan yang lebih rasional/objektif. Oleh karena itu, sebagaimana diutarakan di atas, perlu dilakukan studi khusus tentang Kepmenaker No. Kep-150/men/2000 ini.

Perlu diperhatikan bahwa apabila kedua peraturan tersebut masih berlaku atau salah satunya tidak dicabut maka akan ada dualisme peraturan yang membingungkan²⁸. Di satu sisi PKB yang diberlakukan sebelum Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 dan merujuk Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 masih berlaku hingga PKB berakhir, dilain pihak PKB yang ditetapkan setelah Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 akan merujuk Kepmenakertrans tersebut sehingga keberpihakan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 terhadap pekerja/buruh dinilai hanya bersifat sementara.

Adanya reaksi keras dari pekerja/buruh, meskipun pengusaha kecewa, menyebabkan pemerintah terpaksa memberlakukan kembali Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 mulai 15 Juni 2001 yang diumumkan langsung oleh Menakertrans saat itu, Al Hilal Hamdi. Pemberlakuan kembali peraturan tersebut berdasarkan keputusan pertemuan antara pengusaha, wakil pekerja/buruh, dan pemerintah. Peraturan berlaku hingga Forum Tripartit Nasional yang baru terbentuk. Menakertrans mengakui bahwa Kepmenakertrans No. Kep-78 dan 111/Men/2001 diputuskan tanpa melalui forum tripartit karena setiap pertemuan selalu menemui jalan buntu²⁹. Secara hukum, pemberlakuan kembali Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 ini tanpa pencabutan Kepmenakertrans No. Kep-78 dan 111/Men/2001.

B. SEJARAH PERUNDANGAN DAN PERATURAN TENTANG SERIKAT PEKERJA/BURUH

Kehidupan berserikat maupun berorganisasi di Indonesia telah lama dijamin oleh Undang-Undang. Indonesia telah menjadi anggota ILO sejak 1950. Pada tahun 1956, melalui UU No. 18 Tahun 1956 pemerintah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Dasar-dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama. UU No. 18 Tahun 1956 mengatur dasar-dasar berorganisasi dan hak perlindungan bagi pekerja/buruh terhadap tindakan anti serikat buruh, serta hak pengusaha dan buruh untuk mendapat perlindungan dari campur tangan pihak-pihak lain. Lebih lanjut, peraturan tersebut juga membahas mengenai peranan polisi dan tentara dalam masalah ini yang harus ditetapkan dalam perundangan nasional yang lain. Kedua UU ini menekankan pendekatan secara bipartit dan tripartit, sedang upaya melalui pengadilan tidak menjadi prioritas. Sementara itu inti dari Konvensi ILO No. 98 adalah jaminan bagi buruh untuk masuk atau tidak masuk dalam serikat buruh serta penghargaan terhadap hak berorganisasi, melindungi serikat buruh dari campur tangan pengusaha, menjamin perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan suka rela dalam merumuskan PKB.

Pada tahun 1950-an serikat buruh tumbuh pesat karena sistem politik pada saat itu liberalistik. Di masa itu, serikat buruh umumnya berorientasi pada ideologi partai. Ada empat ideologi

²⁸ idem.

²⁹ idem.

utama yang dianut oleh partai-partai politik dan partai-partai buruh pada waktu itu, yaitu ideologi agama, komunis, nasionalis dan sosialis. Meskipun demikian, gerakan buruh di Indonesia saat itu tetap memperlihatkan kerukunan dan kedamaian karena prinsip-prinsip solidaritas tetap dijunjung tinggi.

Pada tahun 1957, setidaknya telah berdiri 12 federasi buruh, kebanyakan federasi-federasi tersebut berafiliasi dengan partai politik. Di masa itu generasi federasi buruh yang paling berpengaruh, terbesar, terkuat dan tertata dengan baik adalah SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia). Serikat buruh ini berafiliasi dengan PKI (Partai Komunis Indonesia). Namun SOBSI kemudian dibubarkan karena partai PKI dinyatakan sebagai partai terlarang setelah terlibat dalam Gerakan 30 September 1965 yang juga banyak melibatkan ormas-ormas dibawahnya, termasuk SOBSI. Selanjutnya, sejak tahun 1966 setelah menumbangkan Pemerintahan Orde Lama di bawah Soekarno, Pemerintahan Orde Baru lebih menitikberatkan pada pembangunan industri serta stabilitas ekonomi dan politik. Serikat-serikat buruh yang semula pada periode Soekarno berorientasi pada politik ideologi partai kemudian pada periode Soeharto orientasi perjuangannya merubah ke arah kesejahteraan kaum buruh.³⁰

Pada tahun 1973 serikat-serikat pekerja/buruh mendeklarasikan berdirinya Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang bersifat independen. Organisasi ini mewadahi semua serikat-serikat buruh yang telah ada dan merupakan gabungan atau federasi dari 21 serikat buruh lapangan pekerjaan (SBLP) atau 21 Serikat Buruh berdasarkan sektor. Pada tahun 1985, FBSI berganti nama menjadi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang merupakan serikat pekerja/serikat buruh tunggal. Adanya hanya satu organisasi serikat buruh pada perkembangannya ternyata telah menyebabkan kondisi perburuhan menjadi kurang kondusif untuk memperjuangan kepentingan pekerja/buruh karena serikat buruh lebih dikuasai oleh pemerintah pada saat itu, yaitu Pemerintah Orde Baru.

Setelah Orde Baru runtuh dan memasuki era reformasi, upaya kearah pendemokrasian dan kebebasan berserikat mulai dilakukan. Perubahan drastis terjadi setelah Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No.87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak-untuk Berorganisasi melalui Keppres No. 83/1998. Ratifikasi terhadap Konvensi ILO No. 87 ini memungkinkan pekerja/buruh dan pengusaha secara bebas mendirikan organisasi untuk melindungi kepentingan anggotanya masing-masing, termasuk pendirian serikat pekerja/serikat buruh oleh pekerja/buruh. Setelah itu pemerintah kemudian mengeluarkan UU No. 21 Tahun 2000 tentang "Serikat Buruh" yang memberikan landasan lebih luas bagi pekerja/buruh untuk mendirikan serikat pekerja/buruh. Kedua perubahan ini mempunyai dampak yang lebih besar terhadap sistem hubungan industrial daripada Konvensi ILO yang diratifikasi pada tahun 1956.

Inti Konvensi ILO No.87 adalah para pekerja/buruh dan pengusaha berhak mendirikan dan bergabung dalam organisasi lain atas pilihannya sendiri, dan organisasi tersebut tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa administratif. Konvensi tersebut juga mengatur bahwa organisasi dan keikutsertaan pekerja/buruh dan pengusaha tetap tunduk kepada hukum nasional, meskipun demikian hukum nasional tidak boleh memperlemah konvensi.

³⁰ Hikayat Atika Karwa, Ketua Umum DPP Federasi LEM-SPSI dan Ketua DPP Konfederasi SPSI, Hubungan Industrial dalam Gerakan Buruh di Indonesia, Makalah Seminar, Jakarta, 21 Nopember 2001.

Ratifikasi terhadap Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 pada periode pemerintahan Presiden Habibie oleh beberapa kalangan, terutama pengusaha, dinilai sangat liberal. Di Asia hanya ada dua negara yang telah meratifikasi konvensi ini, salah satunya adalah Indonesia. Bahkan Amerika Serikat yang dikenal sebagai negara paling liberal belum meratifikasi Konvensi ini. Meskipun sudah cukup banyak negara yang meratifikasi konvensi ini, sekitar 58 negara, termasuk negara ketiga seperti Nigeria dan Guatemala. Kebijakan ini menjadi lebih “spektakuler” lagi karena berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000 tentang ‘Serikat Pekerja/buruh’, pendirian suatu serikat pekerja/buruh cukup dilakukan oleh 10 orang pekerja/buruh. UU ini juga mengatur pembentukan federasi serikat pekerja/buruh (minimal 5 SP/SB) dan konfederasi (minimal 3 federasi). UU menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau anggota atau menjalankan atau tidak kegiatan SP. Bagi mereka yang menghalangi atau memaksa dapat dikenakan sanksi pidana.

Sebagai dampak dari ratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 dan UU No. 21 Tahun 2000, saat ini di Indonesia sudah tercatat 61 Federasi dan 1 Konfederasi SP/SB, lebih dari 144 SP/SB tingkat nasional, dan sekitar 11.000 serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan (SP-TP), dengan jumlah anggota mencapai 11 juta pekerja/buruh³¹ (lihat Lampiran 8). Namun menurut Suwanto, pertumbuhan ini tidak diikuti dengan pertumbuhan jumlah serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan. Sebagai perbandingan data tahun 1998 yang dihimpun oleh Depnakertrans menunjukkan bahwa pada saat itu hanya ada satu federasi (FSPSI) dengan 12 SP/SB sektoral di tingkat nasional, namun tercatat sekitar 12.000 serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan. Dengan demikian tampak bahwa pada tahun 2000 tidak terjadi pertumbuhan SP/SB di tingkat perusahaan. Hal ini tidak sesuai dengan makna serikat pekerja/ serikat buruh yang seharusnya tumbuh dari bawah, yaitu di tingkat perusahaan.

Ratifikasi terhadap Konvensi ILO No. 87 dan UU No. 21 Tahun 2000 telah memungkinkan berdirinya lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan dan hal ini tidak dapat dilarang atau dibatasi. Hal ini merupakan esensi Konvensi No.87 tersebut yang merupakan hak dasar pekerja/buruh dalam pelaksanaan hak-hak azasnya. Sehingga negara harus menghormati dan melaksanakan konvensi tersebut sebagaimana Deklarasi ILO tahun 1948. Memang, disadari bahwa adanya banyak SP/SB, khususnya di tingkat perusahaan, dapat menyebabkan kebingungan dalam menetapkan peranan suatu SP dalam proses perundingan, dan hal ini dapat merugikan semua pihak. Namun demikian hal ini harus diterima sebagai masalah yang harus dihadapi pada masa transisi, dimana di dalam perjalanannya akan terjadi seleksi alamiah, terutama oleh kalangan pekerja/buruh itu sendiri. Para pekerja/buruh akhirnya hanya akan memilih SP/SB yang dipimpin oleh tenaga profesional yang benar-benar memahami masalah keserikatburuhan, kondisi perusahaan, serta keadaan pekerja/buruh. Untuk mencapai tahap ini memakan waktu dan proses yang tidak singkat.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, keberadaan lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang ditemui di beberapa perusahaan, pada umumnya tidak menimbulkan masalah atau konflik diantara mereka. Sekalipun demikian, pihak perusahaan (Apindo), SP-TP, dan pekerja/buruh mengakui pembentukan SP/SB berdasarkan UU No. 21/2000 ini sangat bebas, karena setiap 10 orang pekerja/buruh dapat membentuk SP. Kebanyakan mereka tidak

³¹ Data Ditjen Binawas, Depnakertrans 2001 dan Arahan Menakertrans pada Acara Dialog Tripartit Nasional dengan Keluarga Besar SPSI Kabupaten/Kota Bekasi, 23 November 2001.

menghendaki keberadaan lebih dari satu SP-TP dalam satu perusahaan. Mereka menyarankan agar pembentukan SP dilakukan oleh sejumlah pekerja/buruh berdasarkan presentase jumlah pekerja/buruh di suatu perusahaan. Tim SMERU mencatat persamaan dalam alasan yang dikemukakan perusahaan, SP/SB, dan pekerja/buruh mengenai keberadaan lebih dari satu SP-TP dalam satu perusahaan, yaitu:

1. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari satu SP/SB, maka akan sulit menentukan SP/SB yang harus mewakili pekerja/buruh dalam perundingan atau penyelesaian perselisihan walaupun menurut aturan SP/SB dengan anggota mayoritas yang akan mewakili pekerja/buruh;
2. Sulit menentukan SP/SB yang akan mewakili pekerja/buruh dalam *tripartitnas*. Dalam *tripartitnas*, unsur SP/SB hanya boleh diwakili 10 SP/SB, 10 wakil dari unsur organisasi pengusaha, dan unsur pemerintah;
3. Adanya lebih dari satu SP/SB dalam perusahaan dinilai menyebabkan rawan konflik karena perebutan pengaruh kepada anggota/pekerja/buruh;
4. Pendirian SP/SB secara bebas berdasarkan Konvensi ILO No.87 harus memperhatikan Konvensi ILO No. 98 (UU No. 18 tahun 1956) yang menekankan bahwa tujuan membentuk SP/SB adalah untuk berunding bersama. Padahal esensi dari “berunding bersama” adalah perundingan di tingkat perusahaan (*bipartit*), karena pada hakekatnya yang disebut SP/SB adalah organisasi di tingkat perusahaan.

Peraturan kebebasan berserikat menyebabkan pihak perusahaan, SP-TP, dan pekerja/buruh, tidak dapat menolak keberadaan lebih dari satu SP-TP dalam satu perusahaan. Bagi perusahaan, ketidaksetujuan mereka juga berkaitan dengan kendala teknis, antara lain karena harus menyediakan lebih dari satu ruang sekretariat dan papan nama, dan melakukan pembinaan kepada setiap SP/SB.

Guna menghindari kemunculan SP/SB dan SP-TP yang tidak terkendali, salah satu Disnaker di wilayah penelitian mengusulkan agar syarat pendirian SP/SB dan SP-TP diperketat. Selain jumlah minimal pekerja/buruh dinaikkan dari 10 orang menjadi 100 orang, perlu disyaratkan agar pengurus mempunyai dan melaksanakan program pendidikan berorganisasi.

V. PERUBAHAN PRAKTEK HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MASA ORDE BARU

Pada tahun 1974 pemerintah Orde Baru melahirkan gagasan mengenai Konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang disusun berdasarkan pertimbangan sosial-budaya dan nilai-nilai tradisional Indonesia. HIP yang kemudian diatur dalam SK Menaker RI No. 645/Men/1985 ini menata hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan pada jiwa lima sila dalam Pancasila.³³ HIP memberi tekanan pada kemitraan antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Konsep Hubungan Industrial Pancasila berdasarkan pada tiga azas kemitraan, yaitu: mitra dalam produksi, mitra dalam tanggungjawab, dan mitra dalam keuntungan, antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Tujuan konsep ini adalah untuk mewujudkan masyarakat industri yang ideal.³⁴

Dalam HIP pekerja/buruh dan pengusaha, mempunyai tanggungjawab dan hak serta kewajiban terhadap satu sama lain pada posisi yang seimbang. Faktor yang dijadikan rujukan untuk menentukan keseimbangan hak dan kewajiban tersebut adalah rasa keadilan sosial dan batas kewajaran, bukan faktor kekuasaan. Misi yang ingin dicapai HIP adalah terciptanya ketenangan dalam bekerja dan berusaha, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan, serta peningkatan harkat dan martabat pekerja/buruh. Jika kondisi seperti ini dapat diwujudkan, maka diharapkan HIP dapat mendorong terwujudnya kondisi hubungan industrial yang harmonis. Pada gilirannya, keadaan ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi stabilitas politik dan sosial, sesuatu yang sangat dipentingkan pemerintah pada era tersebut.

Beberapa hal yang membedakan HIP dengan hubungan industri lainnya adalah: (i) pekerja/buruh bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, dan bangsa dan negara; (ii) pekerja/buruh bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya; (iii) pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama; (iv) setiap perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat; dan (v) harus ada keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Untuk mewujudkan HIP, diperlukan sarana utama, yaitu adanya: SP/SB, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), peraturan penyelesaian perselisihan industrial, dan peraturan perundang-undangan.

Dalam praktek, hubungan industrial seperti yang dicita-citakan oleh HIP tidak sepenuhnya dapat diwujudkan. Kepentingan pekerja/buruh sering dimanfaatkan oleh pengusaha dan penguasa, sehingga proses marginalisasi posisi pekerja/buruh terus berlangsung. Dengan disertai banyak catatan, barangkali konsep HIP yang sudah diterapkan dengan sangat sukses adalah sebagai alat Pemerintah Orde Baru untuk menciptakan stabilitas ekonomi dan politik. Melalui kerjasama antara pengusaha dan penguasa, unjuk rasa pekerja/buruh memang dapat diredam, tetapi sebenarnya kunci persoalan dalam hubungan industrial justru tidak terpecahkan, misalnya mengenai makna dari kemitraan yang dicantumkan dalam HIP.

³³ Hubungan Industrial Pancasila, Modul 1: Diklat Pelatih Bagi Penyuluh HIP, Proyek Lembaga Ketenagakerjaan dan Syarat-syarat Kerja T.A.2000, Depnaker, 2000.

³⁴ Lihat catatan kaki No.13.

Menurut konsepnya, hubungan industrial (HI) adalah memetakan bagaimana bentuk dan tingkat kualitas hubungan antara tiga elemen pokok (tripartit) dalam proses produksi, yaitu: buruh (tenaga kerja), pengusaha (pemilik modal) dan negara.³⁵ Menurut Carmelo Noriel, Kepala Penasehat Proyek Kerjasama Tehnis Industrial ILO/USA, prinsip HI adalah menjaga keseimbangan, bukan merupakan suatu hubungan dimana pengusaha senang sementara buruh menderita, atau sebaliknya pengusaha memenuhi tuntutan buruh yang tinggi tetapi akhirnya perusahaan menjadi bangkrut.³⁶ Kesimpangsiuran pelaksanaan HI yang selama ini terjadi sangat dipengaruhi oleh ketidakmapanaan kondisi perburuhan yang tergantung pada beberapa faktor, antara lain³⁷:

1. Perubahan strategi industrialisasi. Awal era 1980-an ditandai perubahan strategi industrialisasi dari substitusi impor ke orientasi ekspor. Untuk itu dituntut adanya angkatan kerja yang secara ekonomis murah dan secara politik mudah dikendalikan, sehingga produk yang dihasilkan berdaya saing internasional dan dapat menarik investor. Namun, pada gilirannya yang lebih menonjol pada era ini adalah pemihakan dan perlindungan demi kepentingan pengusaha;
2. Tekanan demografis. Kelebihan penawaran tenaga kerja menyebabkan pengusaha tidak perlu risau dengan kemungkinan kekurangan tenaga kerja atau tingginya angka perputaran tenaga kerja (*high labor turnover*);
3. Pengetahuan dan pemahaman pekerja/buruh tentang perundangan dan peraturan ketenagakerjaan masih memprihatinkan.

Dalam rangka menciptakan HI yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dalam era kebebasan berserikat, muncul beberapa pemikiran dari praktisi dan para ahli. Pemikiran tersebut antara lain dari Soemantri (2001)³⁸ bahwa hubungan yang terjalin harus didasari pada itikad baik; hakikat kemitraan yaitu kewenangan pengusaha disatu pihak dan eksistensi pekerja/buruh di lain pihak perlu dipahami secara utuh; pekerja/buruh dan pengusaha harus bersikap dewasa; dan, masing-masing pihak perlu mengembangkan basis pengetahuannya agar memiliki wacana yang luas serta mampu melakukan perundingan secara obyektif dan rasional. Soemantri juga berpendapat bahwa pada umumnya semakin besar perusahaan makin banyak aturan main yang perlu disepakati bersama. Pada perusahaan besar biasanya bentuk komunikasi antara pengusaha dan pekerja/buruh cenderung formal, dan manajemen perusahaan akan semakin berhati-hati dalam mengambil keputusan karena harus selalu mempertimbangan resiko keputusan tersebut terhadap investasi perusahaan. Disamping itu perusahaan harus mengantisipasi tingkat kerumitan masalah yang akan dihadapi akibat adanya keputusan tersebut. Di lain pihak, pekerja/buruh sering kurang sabar karena intensitas komunikasi dengan manajemen rendah. Sebetulnya, landasan utama terjalinnya komunikasi yang harmonis adalah adanya Kesepakatan/ Perjanjian Kerja Bersama.

Berkaitan dengan hal itu, F-SPSI mengusulkan beberapa upaya yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak, yaitu³⁹:

³⁵ Dedi Haryadi, "Agenda Revitalisasi Hubungan Industrial", *Bisnis Indonesia*, 26 Mei 1997.

³⁶ Pikiran Rakyat, "Carmelo: Banyak Pengusaha Tidak Bersahabat terhadap Pekerja, Hubungan Industrial Masih Sangat Lemah", 29 Nopember 2001.

³⁷ *op.cit.*,

³⁸ Dibro Soemantri, "Sikap Ambigu dalam Membangun Hubungan Industrial", *Kompas*, 20 Juni 2001.

³⁹ Drs. Sjukur Sarto, MS., Sekjen DPP F-SPSI, pada Dialog Tripartit Nasional, Bekasi, 22 Nopember 2001.

Upaya pengusaha, meliputi:

- Memulai atau meningkatkan sikap keterbukaan pengusaha kepada serikat pekerja/buruh tentang kondisi perusahaan;
- Memberikan jaminan penuh kepada pekerja/buruh untuk menggunakan hak berorganisasi dan berunding bersama;
- Melaksanakan hak-hak normatif pekerja/buruh;
- Menghindari sikap-sikap diskriminasi terhadap pekerja/buruh;
- Memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pekerja/buruh untuk meningkatkan karier dan prestasi; dan
- Memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.

Upaya pekerja/buruh, yaitu:

- Melaksanakan dengan penuh tanggung jawab pelaksanaan HI yang harmonis dan dinamis dengan mempertahankan dan menghormati asas musyawarah dan mufakat;
- Mengoptimalkan kinerja, menjaga, dan selalu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja;
- Menjaga dan meningkatkan tanggung jawab, disiplin dan etos kerja, serta menghormati hak pengusaha;
- Melaksanakan kewajiban sebagai pekerja/buruh dan sebagai pemimpin ataupun sebagai anggota SP/SB dengan penuh tanggung jawab;
- Memegang prinsip bahwa mogok kerja atau unjuk rasa merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan industrial; dan
- Bila terpaksa mogok kerja atau unjuk rasa tidak merusak asset perusahaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.

Upaya pemerintah, antara lain:

- Melaksanakan pengawasan pelaksanaan peraturan perundangan dengan penuh tanggung jawab, cepat, obyektif, adil dan tidak memihak;
- Melaksanakan pembaharuan peraturan perundangan yang sudah tidak sesuai dengan era reformasi; dan
- Mencegah campur tangan pihak lain dalam masalah hubungan industrial.

Menurut Suwanto, pada dasarnya inti hubungan industrial adalah pengaturan dan pelaksanaan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha di tingkat perusahaan. Hak dan kewajiban tersebut dapat ditemukan di dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur hal-hal yang bersifat umum dan minimal. Di samping itu di tingkat perusahaan pengaturan hak dan kewajiban dapat dilihat di dalam perjanjian kerja (perorangan), peraturan perusahaan, dan KKB yang mengatur syarat kerja untuk perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Pengaturan syarat kerja yang terbaik adalah KKB/PKB, karena rumusan KKB/PKB disusun melalui perundingan antara SP/SB yang mewakili pekerja/buruh, dengan pimpinan perusahaan. Proses perundingan tersebut mencerminkan adanya partisipasi dan tanggung jawab, sehingga hasilnya merupakan kesepakatan dan merupakan komitmen bersama untuk dilaksanakan. Dengan demikian, seharusnya selama KKB/PKB tersebut berlaku seharusnya tidak akan timbul masalah yang berarti.

Upaya untuk mencari bentuk hubungan industrial yang secara proporsional memuaskan semua pihak yang terkait memang tidak mudah. Meskipun demikian, proses reformasi dan demokratisasi yang sedang berlangsung yang memungkinkan segenap pihak untuk bersikap kritis dan saling terbuka ini telah menjanjikan peluang yang besar bagi terciptanya konsep dan praktek hubungan industrial yang dimaksud.

B. KONDISI UMUM HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MASA TRANSISI

Meskipun kewenangan dalam urusan ketenagakerjaan seharusnya sudah diserahkan kepada pemerintah daerah, dalam prakteknya hal ini belum dapat dilaksanakan sepenuhnya. Menteri Tenaga Kerja (Menaker), misalnya, masih bertanggungjawab mengenai perlindungan kerja, penempatan tenagakerja, serta pelatihan dan peningkatan produktivitas.

Menurut Dedi Haryadi *ketidakajegan* hubungan industrial yang berlangsung bukan disebabkan oleh sistem dan konsepnya, melainkan karena pelaksanaan atau prakteknya.⁴⁰ Pemerintah Orde Baru cukup efektif meredam unjuk rasa pekerja/buruh, dan karena itu beberapa pihak menilai Orde Baru telah efektif melaksanakan HIP. Sebenarnya yang dilakukan oleh Pemerintah Orde Baru pada masa itu adalah menekan pekerja/buruh sehingga mereka tidak dapat menyuarakan kepentingannya. Meskipun konsep HIP tidak sepenuhnya diterapkan, tidak mengherankan jika konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) masih menjadi wacana di semua wilayah studi sekalipun sudah melewati Pemerintahan Habibie, Abdurrachman Wahid, dan kini dalam era Pemerintahan Megawati.

Menurut F-SPSI, hingga sekarang HIP belum sepenuhnya dilaksanakan.⁴¹ Federasi LEM-SPSI juga berpendapat bahwa HIP tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh seluruh pihak yang terkait.⁴² Menurut sinyalemen Kadin, lebih dari 90% persoalan mogok, unjuk rasa, demonstrasi dan problem pekerja/buruh lainnya yang disebabkan oleh HIP belum terlaksana sepenuhnya pada saat kejatuhan Pemerintah Orde Baru. Menurut Sudono, Ketua Kadin Indonesia,⁴³ HIP masih merupakan konsensus nasional, artinya bila tidak dilaksanakan maka tidak ada sanksi yang dikenakan. Saat ini, konsep HI yang baru diperkenalkan belum dipahami dan diterima dengan baik, apalagi dilaksanakan.

Selain persoalan kewenangan, hubungan industrial di masa transisi ini juga dihadapkan pada persoalan penetapan UMR dan Upah Minimum Propinsi (UMP). Sepanjang tahun 2001 UMR mengalami peningkatan antara 25-30%. Keberatan pihak pengusaha yang mencoba menunda dan atau menolak kebijakan ini telah memicu timbulnya unjuk rasa pekerja/buruh. Namun, sebelum persoalan ini diselesaikan, pada Januari 2002 pemerintah sekali lagi menetapkan peningkatan UMP. Misalnya, di DKI Jakarta UMP naik sekitar 38% dari tahun sebelumnya. Seperti kasus tahun 2001 sebelumnya, banyak perusahaan keberatan atas penetapan UMP yang terakhir ini. Pihak perusahaan, melalui Apindo kemudian mengancam akan keluar dari Tim Penentuan UMR/UMP, dan tidak akan melaksanakan ketentuan tersebut pada Januari 2002 sebagaimana ditetapkan dalam keputusan pemerintah.⁴⁴ Menghadapi keberatan pengusaha tersebut, Menteri Perindustrian dan Perdagangan meminta agar para pengusaha tetap berusaha agar dapat memenuhi ketentuan baru tersebut. Sementara Menteri Tenaga Kerja memberi peringatan keras kepada pihak pengusaha bila

⁴⁰ Dedi Haryadi, "Agenda Revitalisasi Hubungan Industrial", *Bisnis Indonesia*, 26 Mei 2001.

⁴¹ Sambutan Ketua DPC SPSI Kabupaten/Kota Bekasi pada Dialog Tripartit Nasional, Bekasi, 22 Nopember 2001.

⁴² Lihat Hikayat Atika Karwa, 2001.

⁴³ Merdeka, "Susah, Gara-gara Tak Ada Sanksi", 21 Mei 1997.

⁴⁴ Suara Karya, "Sejumlah Asosiasi Tolak Naikkan UMR di Jakarta, 23 Nopember 2001.

tidak mentaati peraturan baru tersebut.⁴⁵ Akhirnya, melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), pengadilan telah memutuskan akan memberlakukan ketentuan UMP yang baru.⁴⁶

Selain itu hubungan industrial diuji dengan adanya ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tentang Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 dan Kepmenakertrans No. Kep 78 dan 111/Men/2001, UU No. 21 Tahun 2000, serta RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pokok-pokok ketidak-sepakatan UU dan peraturan tersebut telah dijelaskan secara rinci pada Bab IV.

Terjadi ketidakharmonisan hubungan industrial, faktor pemicunya tidak hanya disebabkan oleh perbedaan kepentingan mendasar antara pengusaha dengan pekerja/buruh, namun dapat pula dipicu oleh masalah kecil atau kesalahpahaman, termasuk kesalahpahaman dalam memahami peraturan pemerintah maupun peraturan perusahaan. Isu yang paling sering muncul adalah pengusaha berusaha menekan biaya produksi, sebaliknya pekerja/buruh menuntut kenaikan upah lebih tinggi. Pekerja/buruh melalui serikat pekerja/buruh menilai pengusaha tidak terbuka untuk berdiskusi, merasa berkuasa, dan kurang memperhatikan nasib pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan kepercayaan terhadap pengusaha atau manajemen perusahaan.

Di luar masalah upah yang masih sangat mewarnai hubungan industrial hasil, penelitian lapangan Tim SMERU menunjukkan bahwa aspek-aspek hubungan industrial lainnya di tingkat perusahaan ternyata telah berjalan dengan baik. Tabel 2 berikut ini menyajikan pelaksanaan beberapa aspek hubungan industrial di tingkat perusahaan, misalnya tentang pemberlakuan UMR/UMP, keberadaan serikat pekerja/buruh, dan keberadaan perjanjian kerja, PP, atau KKB/PKB.

Tabel 2. Pentaatan terhadap Upah Minimum Wage, Keberadaan SP/SB, dan Perselisihan Industrial

PMA/ PMDN	Skala Perusaha- an	Pentaatan terhadap Upah Minimum		Keberadaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh			Keberadaan Peraturan Perusahaan dan Kontrak/ Perjanjian Kerja		
		Ya	Tidak	Ya	> 1	Tidak	PP	PKB/KKB	TA*
PMA	Besar	13	0	13	1	0	2	11	0
	Sedang	1	0	1	0	0	0	1	0
		14	0	14	1	0	2	12	0
PMDN	Besar	27	2	24	2	5	12	15	2
	Sedang	3	1	1	0	3	0	0	4
		30	3	25	2	8	12	15	6
Total		44	3	39	3	8	14	27	6
Persentase		94%	6%	83%	8%**	7%	30%	57%	13%

Note: PP = Peraturan Perusahaan
 PKB = Perjanjian Kerja Bersama
 KKB = Kesepakatan Kerja Bersama
 * = Tidak ada PP dan PKB/KKB
 ** = % dari 39 SP-TP

⁴⁵ Suara Merdeka, "Pengusaha Tolak UMP Dihukum 3 bulan", 9 Januari 2002 dan Bisnis Indonesia: "Pengusaha Diminta Penuhi UMP Buruh", 4 Januari 2002.

⁴⁶ Kompas, "PTUN Cabut Penundaan UMP, Pengusaha Terpaksa Bayar UMP 2002", 10 Januari 2002.

Dilihat dari aspek pemenuhan UMR/UMP, 94% responden dari perusahaan di seluruh wilayah penelitian telah menerapkan UMP/UMR tahun 2001. Pihak perusahaan umumnya menyatakan bahwa meskipun berat, mereka terpaksa memenuhi ketentuan ini karena sudah diatur dalam keputusan tripartit. Disamping itu pihak perusahaan tidak ingin berselisih dengan pekerja/buruh. Meskipun demikian, pihak pekerja/ buruh merasa bahwa kenaikan upah yang diterimanya masih terlalu kecil jika dibandingkan dengan kenaikan harga kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Tabel 2 juga memperlihatkan bahwa dari 47 perusahaan sampel ada 39 perusahaan yang mempunyai serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan (SP-TP), 27 diantaranya telah memiliki KKB/PKB.

Berdasarkan kondisi pemenuhan aspek-aspek dalam hubungan industrial di atas, pekerja/buruh/SP-TP maupun pengusaha, tidak terjadi ketegangan yang serius dalam hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Sebagian besar perselisihan masih dapat diselesaikan secara bipartit meskipun kedua belah pihak masih dalam taraf belajar mengenai hubungan industrial dan kebebasan berserikat (lihat Bab VI Bagian C). Pada masa transisi ini pekerja/buruh sedang belajar berorganisasi, memformulasi dan mengajukan tuntutan, serta berunding, sedangkan perusahaan sedang belajar menjadikan pekerja/buruh sebagai mitra kerja.

Menurut responden dari SP/SB hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan kerja yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargai dan dihargai, dan saling memberi. Agar dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, selain memenuhi hak-hak normatif pekerja/buruh, pengusaha juga harus menjalin komunikasi dua arah dengan pekerja/buruh. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan industrial antara lain adalah: gaya kepemimpinan pengusaha, pengetahuan pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban masing-masing serta penerapannya, iklim kerja yang mendukung, serta kesediaan pengusaha dan pekerja/buruh untuk berunding. Pengusaha dan pekerja/buruh adalah mitra kerja, bukan semata-mata buruh dan majikan. Indikator adanya hubungan industrial yang harmonis tampak dari kepuasan dan kesejahteraan pekerja/buruh, atau tidak adanya unjuk rasa atau mogok kerja. Harmonisasi hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh dapat dicapai dengan melaksanakan PP atau KKB/PKB yang telah disepakati.

Selain disebabkan oleh faktor internal perusahaan, beberapa kasus menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah sering menjadi pemicu terganggunya hubungan industrial. Pekerja/buruh menilai kebijakan pemerintah tidak berpihak kepada pekerja/buruh, dan penyusunan kebijakan tersebut sering tidak melibatkan pekerja/buruh. Menakertrans mengakui bahwa keputusan Kepmenakertrans No. Kep-78 dan 111/Men/2001 tidak melibatkan SP/SB. Sebaliknya, pihak pengusaha menilai peraturan ketenagakerjaan sering memberatkan pengusaha, misalnya, pasal-pasal dalam Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000. Oleh karena itu hubungan industrial tidak dapat diciptakan secara sepihak, baik oleh pemerintah, pengusaha atau pekerja/buruh.

Hubungan baik yang terbuka dan transparan antara perusahaan dengan pekerja/buruh sangat membantu kelancaran perundingan. Menurut responden SP/SB, salah satu kunci terciptanya hubungan industrial yang harmonis terletak pada peran "*middleman*" atau perantara. Biasanya perantara ini adalah kepala bagian personalia atau manajer produksi. Namun yang bersangkutan sering tidak cukup mempunyai keberanian untuk membela pekerja/buruh meskipun bersimpati dan memahami kepentingan dan kondisi pekerja/buruh.

Berdasarkan temuan SMERU di lapangan yang dihimpun dari responden pihak perusahaan, untuk mempertahankan dan meningkatkan hubungan industrial yang lebih baik dan lebih harmonis, beberapa perusahaan responden telah melakukan pendekatan, antara lain dengan cara:

- Mengadakan tatap muka dengan pekerja/buruh dan SP/SB secara rutin, misalnya memberikan *briefing* sekitar 5-10 menit setiap pagi atau seminggu sekali atau satu bulan sekali untuk mengatur kegiatan kerja, sekaligus menginformasikan kebijakan-kebijakan baru mengenai ketenagakerjaan dari perusahaan atau pemerintah (cara ini dilakukan oleh misalnya perusahaan besar PMA produsen sabuk pengaman (*seat belt*) di Tangerang, perusahaan garmen dan suku cadang kendaraan di Bekasi);
- Menyediakan kotak saran agar pekerja/buruh dapat memberi masukan tanpa harus menyertakan identitas. Bila masukan tersebut disampaikan melalui forum terbuka dan diterima oleh semua pihak, maka pengusaha akan memberikan insentif khusus bagi pemberi saran. (misalnya, suatu perusahaan besar PDN produsen suku cadang kendaraan di Tangerang dan Bekasi memanfaatkan cara ini);
- Memilih kepala bagian personalia yang mampu meredam perselisihan dan dapat mengatur perundingan antara pekerja/buruh, pengusaha dan SP/SB secara adil;
- Membuat program pendidikan atau pelatihan bagi pekerja/buruh, termasuk untuk meningkatkan pemahaman pekerja/buruh terhadap peraturan pemerintah;
- Mengutamakan penyelesaian secara bipartit atau kesepakatan bersama melalui musyawarah antara pekerja/buruh atau SP/SB dengan pihak manajemen;
- Mengundang Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) untuk memberikan pengarahan kepada pekerja/buruh secara berkala atau mendatangi Disnaker untuk memperoleh informasi mengenai perkembangan atau kebijakan baru tentang ketenagakerjaan;
- Mengikuti pertemuan-pertemuan Apindo untuk memecahkan atau memberikan solusi tentang masalah ketenagakerjaan; dan
- Mengadakan kegiatan bersama, seperti rekreasi, olah raga, pemilihan karyawan teladan.

Berkenaan dengan era otonomi dan setelah kebebasan berserikat terbuka kembali bagi pekerja/buruh menyusul kejatuhan Pemerintah Orde Baru, F-SPSI mengusulkan supaya HIP ditinjau kembali karena HIP dianggap tidak relevan dalam era otonomi daerah. F-SPSI menghendaki agar hubungan industrial pada era baru ini mempunyai paradigma baru.

Sementara itu LEM-SPSI mengusulkan bahwa pada era otonomi daerah ini HI harus bersifat nasional, meninggalkan watak kedaerahan, dan perlu bertitik tolak pada prinsip keadilan, keamanan, dan sosial. LEM-SPSI berpendapat bahwa konsep HIP masih ideal bagi pekerja/buruh Indonesia, sehingga HIP masih dapat diterapkan. Pihak pengusaha yang diwakili Apindo juga menilai bahwa HIP masih relevan dalam era otonomi daerah, dan dapat menjadi penyangga tujuan nasional pemerintah Indonesia, yaitu antara lain untuk meningkatkan kesejahteraan umum.⁴⁷

Di tingkat nasional, di masa transisi ini hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh memang terlihat tidak terlalu harmonis karena dipicu oleh dua hal, yaitu: pertama, perdebatan mengenai pelaksanaan Kepmenaker No. Kep. 150/Men/2000 dan Kepmenakertrans No. Kep 78 dan 111/Men/2001, dan kedua, penetapan UMP yang belum bisa dilaksanakan oleh pengusaha. Apalagi akhir-akhir ini kedua hal tersebut telah menyebabkan berkembangnya isu bahwa perusahaan atau investor asing akan “*hengkang*” atau memindahkan modalnya dari Indonesia.

⁴⁷ Drs. H. Suparwanto, Ketua Umum DPP-Apindo, pada Dialog Tripartit Nasional, Bekasi, 22 Nopember 2001.

Saat ini pada kondisi ekstrim, pekerja/buruh merasa menjadi alat produksi perusahaan, sementara pengusaha merasa bahwa meskipun mereka telah mengalokasikan dana cukup besar untuk pekerja/buruh tetapi ternyata pekerja/buruh tidak meningkatkan produktivitas mereka. Upah yang dinaikkan ternyata tidak memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih produktif. Menurut pengusaha dalam jangka panjang hal ini dapat mengakibatkan ekonomi biaya tinggi dan menurunkan daya saing. Pada gilirannya, bila perusahaan sudah terlalu terbebani, maka perusahaan akan terpaksa memindahkan usahanya ke negara lain yang menjanjikan biaya produksi lebih murah dan lebih kompetitif, misalnya ke Vietnam atau Cina. Menghadapi kemungkinan tersebut, beberapa perusahaan dan kalangan pengusaha mengambil beberapa langkah, antara lain:

1. Terpaksa melaksanakan ketentuan perusahaan yang sudah ada, sepanjang dapat mengemban misi pemilik perusahaan, yaitu untuk sementara berproduksi sekedar untuk mengamankan kelangsungan hidup perusahaan pada kondisi kinerja yang semaksimal mungkin; dan
2. Apabila perusahaan sudah merasa tidak mampu, maka akan melakukan tindakan penyelamatan, antara lain: melakukan rasionalisasi karyawan/buruh/pekerja, mencari alternatif berproduksi di usaha lain yang bersifat jangka pendek (*quick yielding production*); dan melakukan relokasi usaha ke negara lain yang memberikan peluang bisnis lebih baik.

Dalam mengantisipasi prospek ini, SEB mengeluarkan pengumuman bagi pekerja dan serikatnya agar:

1. Bertindak secara santun dan berpikir secara strategis demi kepentingan bersama para pekerja/buruh untuk masa depan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dan yang lebih penting adalah mengambil cara pandang secara holistik dalam menghadapi isu-isu pekerja/buruh; dan
2. Membantu sesama anggota angkatan kerja se Indonesia yang hingga saat ini banyak yang masih menganggur dengan cara menciptakan lingkungan yang mendukung bagi penanaman modal dan penciptaan kesempatan kerja.

Selain perundangan-undangan dan peraturan lainnya, kondisi HI di Indonesia pada akhirnya akan sangat ditentukan oleh pelaksanaan aturan HI itu sendiri. Hal ini sangat bergantung pada faktor-faktor penentunya, yaitu: pengusaha, pekerja/buruh, SP/SB, PK/PP/KKB/PKB, penyelesaian perselisihan, dan peran pemerintah. Temuan lapangan tentang kondisi faktor-faktor penentu tersebut akan dijelaskan dalam Bab VI yang menyajikan praktek hubungan industrial di lapangan. Bab VI ini akan dibagi menjadi tiga bagian yaitu Bagian A tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), Bagian B tentang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian atau Kesepakatan Kerja Bersama (PKB/KKB), dan terakhir Bagian C akan disajikan perselisihan dan penyelesaiannya.

VI. PRAKTEK HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LAPANGAN

Bab VI akan membahas praktek hubungan industrial berdasarkan hasil temuan lapangan. Bab ini dibagi dalam 3 bagian, yaitu Bagian A tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), Bagian B tentang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian/Kesepakatan Kerja Bersama (PKB/KKB), dan Bagian C tentang Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan.

A. SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH (SP/SB)

Menurut Pasal 1 UU No. 21/2000, SP/SB adalah organisasi yang dibentuk 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. SP/SB di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Sedangkan serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah SP/SB yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan. Federasi SP/SB adalah gabungan SP/SB.⁴⁸ Sedangkan Konfederasi SP/SB adalah gabungan federasi SP/SB. Perlu diperhatikan bahwa yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh disini adalah serikat pekerja/serikat buruh pada tingkat perusahaan.

Fungsi SP/SB adalah sebagai wakil pekerja untuk membuat perjanjian kerjasama dan penyelesaian hubungan industrial. Selain itu SP/SB merupakan sarana untuk menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis dan adil, sarana penyaluran aspirasi dan memperjuangkan hak, serta sebagai penanggung jawab atas pemogokan kerja. Pengurus SP/SB di tingkat kabupaten/kota menyatakan bahwa SP/SB bertugas dan berfungsi untuk membela, membina, mendidik, memperjuangkan, dan melindungi pekerja pada koridor yang telah ditetapkan. Namun, inti kegiatannya adalah untuk meluruskan pelanggaran hak-hak normatif pekerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Bagian A Bab VI ini akan menguraikan berbagai serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan, yaitu Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SP-TP), dan SP/SB Gabungan/Federasi/Konfederasi yaitu SP/SB yang menjadi afiliasi SP-TP, baik federasi SP/SB maupun SP/SB tingkat nasional yang ditemui di lapangan.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), Gabungan, Federasi, dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Proses Pembentukan

Berdasarkan pendapat responden di lapangan, pada dasarnya ada dua jenis SP/SB menurut pembentukannya, yaitu pertama, SP/SB yang dibentuk oleh pekerja dan mempunyai basis pekerja di perusahaan. SP/SB ini umumnya mempunyai misi, keanggotaan, dan pengelolaan yang jelas dalam memperjuangkan kepentingan para anggotanya. Kedua, SP/SB yang dibentuk sebagai basis politik, para pengurusnya sering mem-*fait a'complie* pekerja sebagai konstituen mereka. SP/SB yang kedua ini biasanya tidak memiliki keanggotaan jelas, bahkan

⁴⁸ Dalam UU No. 21 Tahun 2000, Federasi SP/SB adalah gabungan SP/SB (Pasal 1) dan dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima SP/SB (Pasal 6). Federasi SP/SB ini biasanya memiliki cabang di tingkat propinsi (DPD) dan tingkat kabupaten/kota (DPC). Namun tidak semuanya memiliki cabang di propinsi maupun di kabupaten/kota. Secara rinci hal ini akan dijelaskan dalam Bab VI A.

tidak mempunyai anggota pekerja di tingkat perusahaan. Seringkali SP/SB ini memanfaatkan buruh dalam unjuk rasa dengan alasan untuk memperjuangkan nasib buruh, padahal SP/SB tersebut tidak mengerti sepenuhnya isu buruh yang dipersoalkan. Beberapa responden menduga bahwa gerakan buruh hanyalah sebagai sarana untuk meraih keuntungan politik dan uang yang umumnya ditengarai berasal dari ornop internasional. Beberapa serikat pekerja/buruh, misalnya, membantu pekerja dalam memperjuangkan uang pesangon mereka, tetapi setelah pekerja menerima pesangon mereka meminta sebagian dari uang pesangon itu.

Menanggapi isu tersebut, Dita Indah Sari⁴⁹ dari FNPBI (Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia) menolak semua cap buruk seperti itu bila dialamatkan ke organisasi yang dipimpinnya. Tetapi ia tidak menampik jika ada organisasi yang nakal dan hanya memanfaatkan isu buruh, meskipun jumlahnya tidak banyak, hanya ada tiga hingga lima organisasi buruh. Muchtar Pakpahan⁵⁰, Ketua SBSI (Serikat Buruh Seluruh Indonesia), dan Eggy Sujana, Ketua PPMI⁵¹, juga menolak tuduhan tersebut. Menurut mereka masih banyak organisasi buruh yang memegang idealisme memperjuangkan buruh.

Menurut Dewan Pimpinan Pusat (DPP) salah satu federasi SP, sebenarnya pembentukan SP/SB di tingkat nasional tidak tepat karena selama ini pembentukan SP/SB dimulai dari tingkat pusat, bukan dari pekerja di perusahaan, dan tidak ada seleksi. Informasi ini didukung data Depnakertrans (lihat Lampiran 8) yang menunjukkan 22 federasi/organsisasi pekerja/buruh belum mempunyai data mengenai jumlah anggotanya di tingkat perusahaan. Dari responden sampel diperoleh informasi bahwa diantara federasi yang belum tercatat di Depnakertrans, ada beberapa yang telah memiliki anggota. Menurut Depnakertrans, karena otonomi daerah, maka *updating* data anggota agak tersendat, sehingga data di tingkat kabupaten/kota lebih lengkap.

Data Depnakertrans menyatakan saat ini terdapat 61 Federasi SP/SB dan 1 Konfederasi SP/SB yang berkantor pusat di Jakarta.⁵² Khusus SPSI,⁵³ kini SPSI telah terpecah menjadi empat SP, yaitu SPSI *status quo* atau SPSI, F-SPSI Reformasi, FSPTSK (Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sepatu, dan Kulit), dan SPMI (Serikat Pekerja Metal Indonesia). SPSI *status quo* terdiri dari 17 Serikat Pekerja Anggota (SPA).⁵⁴ Diantara organisasi pekerja/buruh tersebut, F-SPSI mempunyai jumlah anggota yang terbesar. Menurut data Depnakertrans, jumlah unit kerja di perusahaan (yang tercatat di daerah) anggota Konfederasi SPSI sampai dengan Januari 2002 adalah 6.241 unit, sementara Presidium SPSI Reformasi FSPSI mempunyai 3.149 SP/SB. Organisasi pekerja/buruh tidak hanya dimonopoli oleh pekerja/buruh pabrik, tetapi juga oleh pekerja kerah putih dan para profesional. Misalnya Federasi Organisasi Pekerja Keuangan dan Perbankan Indonesia (Fokuba), atau Aliansi Jurnalis Independen (AJI).

2. Hubungan SP/SB Gabungan, Federasi dan Konfederasi dengan Kelompok Kepentingan Lainnya.

Menurut informasi di lapangan, terdapat indikasi adanya hubungan antara SP/SB dengan partai politik atau kelompok tertentu. Dari federasi SP/SB yang diwawancarai, hanya Sarbumusi yang mengakui dengan tegas bahwa mereka berada di bawah naungan NU dengan

⁴⁹ Media Indonesia: "Organisasi Buruh Masih Dicurigai", 4 Mei 2001.

⁵⁰ *idem*.

⁵¹ *idem*.

⁵² Subdit Pemberdayaan Organisasi Pekerja dan Pengusaha, Januari 2002.

⁵³ Menurut DPP sebuah Federasi SP di Bekasi.

⁵⁴ Berdasarkan brosur tentang SPSI yang diperoleh dari DPC SPSI Jakarta.

mandat di bidang ketenagakerjaan. Saat ini diperkirakan terdapat tiga macam organisasi buruh, yaitu: organisasi buruh berpelat kuning yang cenderung berkompromi dengan pemerintah, organisasi buruh berpelat merah yang condong pada ideologi kerakyatan dan tampil sebagai organisasi militan, dan organisasi buruh yang dikelola (atau bergabung/federasi) paham keagamaan, seperti Sarbumusi dan PPMI (Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia).⁵⁵

Salah satu indikasi yang dapat digunakan untuk melihat keterkaitan SP dengan kelompok tertentu adalah bagaimana SP tersebut dapat bertahan, misalnya dari segi pendanaan dan keberanian bergerak. Khusus mengenai pendanaan, Muchtar Pakpahan menyatakan tidak ada masalah dengan pendanaan organisasi yang dipimpinnya.⁵⁶ Menurutnya, bila organisasi itu jujur dan dapat dipercaya maka dana akan mengalir dari berbagai pihak. Seperti SBSI yang didirikannya pada 1992, memperoleh dana dari anggota dan sumbangan atau donasi dari SP/SB di beberapa negara di luar negeri seperti Amerika Serikat, Australia, Belanda, dan Inggris. Pada tahun 1992-1993, 100% dana SBSI berasal dari sumbangan anggota. Tahun 1995-1999, 100% dananya berasal dari SB di luar negeri. Sedangkan pada periode 1999 hingga saat ini, 60% dana berasal dari sumbangan anggota dan hanya 30% dari luar negeri. PPMI yang didirikan pada 3 Maret 1998, memperoleh sebagian besar dananya dari sumbangan anggota, pengembangan bisnis organisasi, dan sumbangan dari konglomerat yang bersimpati. Organisasi ini juga bekerjasama dengan ILO dan Kedutaan Jepang untuk pelatihan.

3. Kepengurusan dan Efektivitas SP/SB Gabungan/Federasi/Konfederasi

Pengurus SP/SB Gabungan/Federasi/Konfederasi biasanya terdiri dari mantan pekerja, pekerja yang masih aktif di suatu perusahaan, atau aktivis serikat pekerja. Bagi organisasi buruh yang sudah mapan, urutan kepengurusan SP/SB gabungan/federasi dari tingkat nasional ke tingkat perusahaan adalah sebagai berikut:

Dewan Pimpinan Pusat (DPP): di tingkat pusat



Dewan Pimpinan Wilayah/Daerah (DPW/DPD): di tingkat propinsi



Dewan Pimpinan Cabang (DPC): di tingkat kabupaten/kota



Pimpinan Unit Kerja/PUK atau Basis: di tingkat perusahaan

Informasi dari lapangan menunjukkan bahwa apakah suatu SP/SB mampu bekerja secara efektif dan profesional dapat dilihat dari bagaimana cara SP/SB tersebut berorganisasi, memahami peran dan fungsinya, memahami peraturan yang ada, menyampaikan tuntutan, berunding, dan menyelesaikan perselisihan. Tingkat kepuasan SP-TP dan pekerja/buruh yang menjadi afiliasinya juga menjadi ukuran penilaian terhadap efektivitas kerja SP/SB Gabungan/federasi. Hal ini tidak lepas dari kedewasaan pimpinan atau pengurus SP, baik SP-TP maupun SP Gabungan/federasi, di samping pengaruh kepentingan politik di belakangnya, apabila ada.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan wawancara dengan beberapa federasi SP/SB, antara lain DPC F-SPSI Bekasi dan Surabaya, DPP dan DPC F-SPTSK Bekasi dan Bogor, DPC

⁵⁵ Kompas, "Aksi Massa Buruh, Kemenangan Itu Belum Apa-apa", 24 Juni 2001.

⁵⁶ Media Indonesia: "Organisasi Buruh Masih Dicurigai", 4 Mei 2001.

Sarbumusi Surabaya, dan Serikat Buruh Jabotabek, di masa transisi ini efektivitas dan profesionalisme SP/SB gabungan/federasi di tingkat kabupaten/kota cukup memadai dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh. Pada umumnya mereka selalu siap memperjuangkan dan mendampingi SP-TP dan pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan. Federasi SP/SB tersebut selalu mengutamakan perundingan dalam penyelesaian perselisihan, sementara pemogokan merupakan jalan terakhir yang akan ditempuh. Mereka juga memberikan pembinaan kepada SP-TP terutama dalam memahami perundangan dan peraturan pemerintah, penyusunan KKB/PKB, dan berorganisasi.

SP-TP responden menilai bahwa federasi SP/SB yang sudah lama terbentuk lebih efektif dan lebih profesional dibandingkan dengan federasi/organisasi SP/SB yang baru terbentuk. Oleh karena itu, SP-TP lebih memilih SP/SB gabungan/federasi yang sudah lebih mapan dalam berorganisasi dan bertindak.

Meskipun demikian, penilaian terhadap federasi SP/SB yang sama dan sudah lama terbentuk dapat berbeda. Misalnya sebuah DPC federasi SP/SB di Bekasi dianggap efektif, sedangkan federasi SP/SB yang sama di Surabaya dianggap “vokal atau galak” dan menggunakan kegalakannya untuk kepentingan kesejahteraan pengurusnya. Hal ini menunjukkan kepemimpinan di tingkat kabupaten/kota turut mempengaruhi efektivitas SP/SB gabungan/federasi dimaksud. Pekerja/buruh memilih untuk berafiliasi pada SP/SB gabungan/federasi baru karena SP/SB gabungan/federasi tersebut mendatangi pekerja/buruh tersebut.

Dua perusahaan di Bekasi memilih untuk berdiri sendiri dan tidak berafiliasi pada gabungan/federasi SP/SB manapun karena merasa tidak ada manfaatnya berafiliasi. Mereka merasa hanya terbebani dengan iuran dan biaya-biaya lainnya.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh – Tingkat Perusahaan (SP-TP)

Sebagaimana disampaikan pada bagian awal Bab ini, SP-TP atau Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat di perusahaan dan dibentuk oleh pekerja/buruh. SP-TP ini dapat memilih berafiliasi pada federasi SP/SB di tingkat kabupaten/kota atau federasi/konfederasi SP/SB yang berada di tingkat nasional, atau memilih tidak berafiliasi pada organisasi SP/SB apapun sehingga merupakan SP-TP independen. Berikut ini akan disajikan potret SP-TP di wilayah penelitian, dari mulai proses pembentukan, kepemimpinan, keanggotaan, iuran dan dana operasional, pembinaan, keberadaan dan jumlah SP-TP, sampai pada tingkat efektivitas peran SP-TP.

1. Proses Pembentukan

Sepuluh dari 42 SP-TP -termasuk yang tidak berafiliasi- dibentuk setelah tahun 1997. SP-TP yang dibentuk sebelum tahun tersebut seringkali tidak disetujui oleh pihak perusahaan, sehingga beberapa pekerja di-PHK dan pengurus SP-TP mendapat tekanan atau intimidasi dari perusahaan. Awal pembentukan SP-TP di suatu perusahaan ini lebih banyak dipicu oleh adanya perselisihan yang sulit diselesaikan antara pekerja dengan perusahaan. Selama era Pemerintahan Soeharto ruang gerak SP-TP sangat dibatasi (lihat Box 1).

Box 1
Sulitnya mendirikan SP-TP sebelum UU No. 21/2000

1. Kasus di Bekasi

Pada tahun 1989 pekerja di sebuah perusahaan di Bekasi mengusulkan pembentukan SP-TP. Karena perusahaan tidak setuju, 13 orang tokoh pekerja pencetus gagasan tersebut di-PHK. Dua tahun kemudian pekerja mengusulkan lagi gagasan mereka dengan cara melakukan unjuk rasa. Kali ini dua pekerja di-PHK. Tapi akhirnya pada tahun 1994 mereka berhasil membentuk SP-TP yang berafiliasi pada SPSI. Meskipun demikian, selama periode 1994-1996 perusahaan membatasi gerak SP-TP dengan cara berkali-kali menekan pengurus SP-TP dengan ancaman PHK, membujuk mereka bersedia menduduki salah satu jabatan di jajaran staf agar tidak memikirkan kepentingan pekerja lagi, dan mencoba merusak nama baik pengurus. Perusahaan menilai SP-TP akan lebih banyak menuntut daripada memberikan manfaat. Oleh karena itu, pengurus SP-TP terus berusaha menunjukkan manfaat SP-TP dengan meningkatkan disiplin kerja para pekerja melalui kegiatan penyuluhan.

Akhirnya, pada tahun 1996 perusahaan mengakui keberadaan SP-TP setelah merasakan manfaatnya. Bahkan sejak itu perusahaan sering membicarakan berbagai masalah dengan pengurus SP-TP. Selain memberikan pembinaan, fungsi SP-TP adalah untuk memberikan pembelaan kepada pekerja. Bila pekerja bersalah, maka tugas SP adalah memperjuangkan pekerja tersebut agar mendapat sanksi seadil mungkin, bukan membebaskan pekerja dari kesalahan.

2. Kasus di Surabaya

Pekerja di sebuah perusahaan besar modal asing pengeksport sepatu merk terkenal di Surabaya pada tahun 1992, 1995, dan terakhir tahun 1996 sering berunjuk rasa untuk mendesak pembentukan serikat pekerja di tingkat perusahaan. Tuntutan ini tidak dipenuhi perusahaan karena perusahaan belum paham mengenai keberadaan dan fungsi serikat pekerja. Perusahaan beranggapan bahwa serikat pekerja hanya akan menyebabkan timbulnya kerusuhan. Frekuensi unjuk rasa pada saat itu sekali sebulan. Beberapa pekerja sempat diintimidasi oleh pihak perusahaan. Meskipun pada tahun 1996 mereka pernah berhasil membentuk SP, tetapi SP itu hanya berumur satu hari, kemudian bubar. Setelah melakukan berbagai upaya lainnya, akhirnya pada tahun 1997 pekerja dapat membentuk SP-TP yang kemudian berafiliasi pada F-SPTSK.

Menurut beberapa SP/SB di wilayah penelitian, sampai saat ini masih ada perusahaan yang menghalangi terbentuknya SP-TP. Maraknya kasus unjuk rasa atau pemogokan yang terjadi akhir-akhir ini menyebabkan trauma dan ketakutan pada perusahaan apabila di perusahaannya terbentuk SP-TP. Pihak perusahaan tidak menghalangi secara terbuka karena khawatir terkena sanksi melanggar peraturan. Karena itu mereka menggunakan cara lain, antara lain:

- meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
- memperbaiki pelaksanaan hak-hak normatif dan non-normatif pekerja/buruh;
- menawarkan uang pesangon bagi mereka yang ingin membentuk SP-TP; atau
- mem-PHK tokoh pekerja/buruh secara sepihak yang terlibat dalam proses.

Untuk menghindari penolakan perusahaan terhadap rencana pekerja/buruh mendirikan SP-TP, biasanya SP gabungan/federasi turut membantu pekerja/buruh perusahaan tersebut (lihat Box 2). Meskipun pada awalnya perusahaan yang bersangkutan tidak merasa nyaman

dengan rencana pembentukan dan keberadaan SP-TP di perusahaannya, pada akhirnya mereka mengizinkan atau terpaksa mengizinkan berdirinya SP-TP karena hal ini telah diatur dalam UU.

Box 2
Cara sebuah SP/SB Federasi membantu pembentukan SP-TP

Sebuah SP/SB Federasi di Kota Surabaya mempunyai kiat untuk menghindari ketidaksetujuan perusahaan ketika pekerjanya ingin membentuk SP-TP, yaitu dengan membentuk SP-TP di perusahaan tanpa sepengetahuan perusahaan. Setelah terbentuk, informasi keberadaan SP-TP baru tersebut disampaikan kepada pihak perusahaan. SP/SB Gabungan/federasi tingkat kota kemudian melakukan presentasi di depan wakil perusahaan tentang peranan SP-TP dan SP/SB Gabungan/federasi. Biasanya setelah presentasi ini pada akhirnya perusahaan akan menyetujui. Kini perusahaan bahkan dapat merasakan manfaat adanya SP-TP tersebut, antara lain dapat mengajak pekerja berunding dengan damai.

Meskipun umumnya perusahaan tidak mendukung pembentukan SP-TP, namun Tim SMERU juga menemukan pendirian SP-TP yang dimotori oleh pihak perusahaan. Sebagai contoh, sebuah perusahaan ekspor garmen besar di Bandung dengan 2.600 pekerja membentuk SP-TP dengan afiliasi SPSI pada tahun 1997. Kepengurusan SP-TP untuk pertama kali masih difasilitasi oleh pihak perusahaan, tetapi pada tahun 2002 kepengurusan akan dipilih langsung oleh pekerja. Perusahaan juga mengundang DPC SPSI Bandung untuk memberikan pelatihan kepemimpinan bagi semua bagian PUK selama 3 bulan. Perusahaan yang mendukung pembentukan SP-TP sejak awal pada umumnya telah mengetahui manfaat SP-TP.

Pilihan untuk berserikat biasanya diawali hanya oleh beberapa pekerja/buruh, baik atas inisiatif sendiri berdasarkan informasi dari berbagai media (misalnya, televisi, radio), teman, atau melalui tawaran dari SP/SB Gabungan/federasi. Kemudian keinginan berserikat diikuti oleh para pekerja/buruh lainnya karena mereka merasa perlu memperjuangkan kepentingannya melalui organisasi.

Pembentukan SP-TP cenderung dipicu oleh adanya perselisihan hubungan industrial yang menonjol dan sulit diselesaikan. Tim SMERU menemukan bahwa SP-TP jarang dibentuk di perusahaan yang sedikit mengalami perselisihan atau dapat menyelesaikan perselisihannya secara bipartit. Misalnya, delapan perusahaan responden memilih untuk tidak memiliki SP-TP dengan alasan antara lain:

- hingga saat ini perusahaan telah memenuhi semua hak-hak normatif dan hak-hak non-normatif pekerja;
- hubungan antara perusahaan dan pekerja sangat baik, terbukti dari pekerja dapat menyampaikan keluhan-kesah mereka secara langsung dan ditanggapi dengan baik oleh perusahaan;
- ada wadah untuk berkomunikasi antara pengusaha dan pekerja melalui pertemuan rutin atau koperasi; dan
- perusahaan menganggap pekerja sebagai keluarga atau mitra.

Contoh kasus tersebut ditemui di perusahaan besar produsen suku cadang kendaraan bermotor di Bekasi yang mempunyai 261 pekerja dan di perusahaan besar di Jakarta yang memproduksi makanan dengan 200 tenaga kerja. Keduanya adalah perusahaan dengan investasi dalam negeri.

Walaupun pada Pasal 5 UU No.21/2000 diatur bahwa SP/SB dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh, pada umumnya perusahaan berskala sedang berpendapat bahwa pekerjanya belum memerlukan SP-TP. Misalnya, perusahaan produsen sepatu di Tangerang dengan 60 tenaga kerja. Alasan yang dikemukakan adalah karena selama ini dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit tersebut semua perselisihan di antara perusahaan dan pekerja dapat diselesaikan dengan baik. Pendapat ini disetujui oleh seorang pekerja yang ditemui secara terpisah yang juga mengakui bahwa selama ini setiap masalah disampaikan langsung kepada pimpinan. Pekerja di perusahaan skala sedang lainnya di Tangerang yang tidak mempunyai SP-TP menyatakan bahwa mereka tidak memerlukan SP-TP karena jumlah tenaga kerja hanya sedikit (45 orang), dan sebagian besar berstatus pekerja borongan. Selama ini kelompok pekerja/buruh di setiap bagian menyampaikan keluhan atau usulan kepada manajemen secara terpisah.

Di Surabaya terdapat kasus pekerja/buruh di sebuah perusahaan keluarga di bidang percetakan tetap membentuk SP-TP meskipun hanya mempunyai 25 pekerja. Keberadaan SP-TP ini menimbulkan tekanan bathin bagi pemilik perusahaan yang sudah tua. Ia menilai bila setiap perusahaan memiliki SP-TP yang tidak dapat diajak berunding maka akan banyak perusahaan yang tutup karena tidak mampu membayar pekerjanya dan akhirnya tidak dapat membantu pemerintah karena tidak dapat memberi kesempatan kerja kepada masyarakat.

Meskipun UU No. 21/2000 memperbolehkan lebih dari satu SP-TP dibentuk di suatu perusahaan, hampir semua perusahaan tidak menyetujui adanya lebih dari satu SP-TP di perusahaan. Keberadaan lebih dari SP-TP akan menyulitkan pengurus, perusahaan dan pekerja/buruh itu sendiri. Sebagai contoh adanya kasus satu hotel bintang lima di Jakarta menghadapi kesulitan karena mempunyai 4 SP-TP dengan afiliasi yang berbeda. Kemudian, satu hotel bintang lima lainnya belajar dari kasus perselisihan yang berkepanjangan itu, dan akhirnya para pekerja/buruh hotel ini memutuskan tidak mendirikan lebih dari 1 SP-TP. Saat ini mereka mempunyai 1 SP-TP yang bergabung/federasi pada PAR – SPSI. Contoh lain adalah sebuah bank besar yang memiliki 5 SP-TP memerlukan waktu lebih dari 11 minggu untuk berunding mengenai kesepakatan PKB/KKB.⁵⁷

Setelah SP-TP terbentuk, banyak perusahaan mengakui manfaat keberadaan SP-TP, terutama ketika akan melakukan perundingan dengan pekerja. Sebelum SP-TP terbentuk, perusahaan harus berhadapan dengan semua pekerja, atau melalui perwakilan setiap bagian. Meskipun perusahaan sadar bahwa adanya SP-TP telah menimbulkan tuntutan-tuntutan baru, namun manfaat positif SP-TP semakin terasa bagi perusahaan karena SP-TP dapat mempermudah penyelesaian perselisihan di tingkat perusahaan. Disamping itu SP-TP juga dapat dimanfaatkan untuk melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan pekerja dan bila di perusahaan ada kegiatan sosial mereka dapat mengambil peran sebagai panitia kegiatan.

2. Kepengurusan dan Pengelolaan

Apakah suatu SP-TP mampu bekerja secara efektif dan profesional sangat tergantung pada kemampuan dan ketersediaan waktu pengurus. Pemilihan pengurus SP-TP di masa lalu dilakukan melalui formatur yang sering dicampuri oleh pihak perusahaan yang turut menentukan pengurus demi kepentingan perusahaan. Pengurus yang bukan pilihan perusahaan – terutama mereka yang “vokal” atau keras dalam menyuarakan hak pekerja – sering ditekan atau diintimidasi perusahaan. Karena adanya kasus-kasus seperti itu dimasa lalu maka Pasal 28 UU No.21/2000 mengatur larangan menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus.

⁵⁷ Kompas: “Aksi Massa Buruh: Kemenangan Itu Belum Apa-apa”, 24 Juni 2001.

Saat ini, hampir semua pengurus SP-TP dipilih oleh pekerja. Dalam jumlah kecil, memang masih ditemui pengurus yang ditunjuk perusahaan. Misalnya di perusahaan besar produsen sepatu di Tangerang, sekitar 40% dari pengurus dan komisariat ditunjuk oleh perusahaan. Sementara itu, dalam jumlah kecil ada pengurus SP-TP yang dipilih atau difasilitasi pihak perusahaan, tetapi pada pemilihan kepengurusan periode berikutnya pekerja akan memilih langsung calon pengurus SP-TP. Sebagai contoh, perusahaan besar produsen garmen untuk ekspor di Bandung yang mempunyai sekitar 2.000 pekerja, telah memfasilitasi pemilihan pengurus SP-TP periode pertama. Pada periode tahun 2002 ini pekerja akan melakukan pemilihan pengurus langsung.

Jumlah pengurus SP-TP antara 10-12 orang, dibantu beberapa perwakilan pekerja yang disebut komisariat atau Badan Koordinasi. Pengurus terdiri dari Ketua Umum, beberapa Ketua Bidang, Sekretaris, dan Bendahara. Bidang-bidang yang ditangani antara lain pendidikan, pembelaan tenaga kerja, dan kesejahteraan pekerja. Salah satu SP-TP mempunyai bidang pemberdayaan perempuan. Komisariat berfungsi menampung aspirasi pekerja dan menyampaikan kebijakan baru kepada pekerja, baik dari pemerintah maupun dari perusahaan. Biasanya, satu komisariat mewakili 20-50 pekerja.

Berkaitan dengan peran perempuan, porsi perempuan dalam kepengurusan SP-TP cukup menonjol. Meskipun demikian, posisi ketua masih didominasi pekerja laki-laki. Contoh yang ekstrim terjadi di suatu SP-TP di perusahaan sepatu modal asing di Surabaya yang mayoritas pekerjanya adalah perempuan. Dari 11 pengurus SP-TP sembilan posisi pengurus adalah pekerja perempuan, tetapi ketua dan wakil ketua tetap dipegang oleh pekerja laki-laki. Hal yang sama terjadi di perusahaan lain di Bogor yang mempunyai 90% pekerja perempuan. Sembilan orang dari 11 orang pengurus adalah perempuan, tetapi ketua dan wakil ketua adalah laki-laki.

Pekerja yang bersedia dipilih menjadi pengurus mempunyai berbagai motivasi, antara lain untuk menambah pengalaman berorganisasi, menginginkan perubahan positif, atau memperjuangkan kesejahteraan pekerja dan peningkatannya. Mereka yang bersedia dipilih tidak selalu mempunyai pemahaman yang baik tentang perundangan dan peraturan ketenagakerjaan.

Informasi tentang kemampuan pengurus, yang turut mempengaruhi efektivitas SP-TP, diperoleh dari pihak perusahaan dan pekerja/buruh yang diwawancarai peneliti, juga dari kesan sekilas dari para peneliti ketika melakukan wawancara dengan para pengurus. Penilaian perusahaan tentang kemampuan pengurus terutama dikaitkan dengan kemampuan mereka dalam memahami perundangan dan peraturan, berunding, berorganisasi, dan kemampuan memimpin dan mengelola anggota (misalnya mengatasi tuntutan anggota dan unjuk rasa).

Penilaian pekerja mengenai kemampuan pengurus lebih ditekankan pada kemampuan yang bersangkutan dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh. Misalnya dalam menyelesaikan kasus PHK, pemberlakuan UMR, memperjuangkan cuti haid, dan kenaikan uang makan serta uang transport. Beberapa responden menilai pengurus dari kemampuan yang bersangkutan dalam meredam unjuk rasa, atau sebaliknya, menghalang unjuk rasa. Tidak selalu seorang Ketua Pengurus SP-TP mampu menguasai perundangan dan peraturan ketenagakerjaan. Umumnya diantara pengurus-pengurus suatu SP-TP, ada satu atau dua pengurus yang menguasai perundangan dan peraturan yang berlaku walaupun tidak secara rinci.

Tingkat pemahaman mereka bervariasi, tetapi seragam pada beberapa isu yang menonjol. Sebagai contoh, ketika ditanyakan tentang hal-hal yang tidak mereka setujui dalam Kepmenaker, UU, atau RUU, mereka tidak dapat menunjukkan secara rinci pasal-pasal yang mereka umumnya menyoroti tentang uang pesangon pada Kepmenaker No. Kep-150/men/2000 atau tentang sulit dan lamanya proses pengadilan pada RUU PPHI. Kekurangan dalam pemahaman perundangan peraturan ini biasanya dapat diatasi karena DPC SP/SB Gabungan/federasi akan membantu apabila diperlukan oleh SP-TP. Pada umumnya para pengurus memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perundangan dan peraturan setelah para pengurus mengikuti berbagai pembinaan yang umumnya dilakukan oleh SP/SB Gabungan/federasi.

Pengurus kebanyakan dipilih setiap tiga tahun sekali. Namun ada satu atau dua pengurus yang tidak menyelesaikan masa kerjanya karena diberhentikan sebagai pekerja atau dihentikan pekerja sebagai pengurus/buruh karena tidak dapat memperjuangkan nasib pekerja/buruh, atau karena terlalu memihak pada perusahaan.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi efektivitas kerja SP-TP adalah waktu yang diberikan perusahaan kepada pengurus. Pasal 29 UU No. 21/2000 mengatur bahwa pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota SP/SB untuk menjalankan kegiatan SP/SB dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Hampir semua pengurus SP-TP memperoleh dispensasi waktu dari pihak perusahaan untuk melakukan aktifitas organisasinya, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengizinkan pengurus SP-TP untuk melakukan piket secara bergilir di kantor sekretariatnya. Dalam jumlah kecil, terdapat perusahaan membebaskan waktu yang digunakan oleh pengurus SP-TP kepada pengurus yang bersangkutan. Hal ini antar lain terjadi di sebuah perusahaan tekstil di Bandung yang menggunakan tenaga kerja secara borongan, sehingga pengurus SP-TP yang tidak melakukan pekerjaan karena mengurus organisasinya akan kehilangan penghasilan.

Hampir semua perusahaan menyediakan kantor sekretariat SP-TP yang memadai, bahkan sebagian dilengkapi dengan peralatan komputer. Di perusahaan yang belum/tidak menyediakan kantor sekretariat secara khusus, SP-TP dapat menggunakan ruangan tertentu untuk melakukan aktifitasnya, seperti ruang satpam atau ruang kerja pengurus SP-TP itu sendiri. Beberapa perusahaan juga menyediakan fasilitas tertentu seperti kendaraan dan uang makan, ketika pengurus SP-TP dan beberapa karyawannya melakukan demonstrasi di luar perusahaan.

Hampir semua pengurus SP-TP di semua perusahaan tidak memperoleh insentif, tetapi mereka senang melakukan tugasnya karena mendapat kepuasan batin mampu membantu sesama pekerja. Kasus di Surabaya, pengurus satu ST-TP yang pembentukannya diwarnai oleh campur tangan pihak perusahaan, memperoleh insentif antara Rp105.000 – Rp135.000 per bulan dari perusahaan. Insentif bulanan tersebut akan hangus apabila pada bulan itu terjadi unjuk rasa.

3. Keanggotaan

Anggota SP-TP umumnya terbatas pada karyawan tingkat bawah, di bawah manager. Di beberapa perusahaan, hal ini karena dibatasi oleh pihak SP-TP yang tidak mau mempunyai anggota tingkat manager ke atas untuk menghindari konflik kepentingan. Meskipun demikian, di beberapa perusahaan ada juga yang memasukkan tingkat manager kecuali manager personalia, tetapi mereka tidak boleh menjadi pengurus SP-TP.

Keanggotaan biasanya berlaku secara otomatis bagi semua karyawan pada tingkat tertentu yang telah melalui masa percobaan. Alasan keanggotaan otomatis ini untuk menjaga

kekompakan dan karena apabila SP-TP berhasil memperjuangkan sesuatu semua karyawan akan mendapat nilai tambah yang sama. Dalam jumlah terbatas ada juga keanggotaan yang menggunakan sistem pendaftaran. Meskipun demikian, umumnya hampir semua karyawan mendaftar menjadi anggota karena mengakui bahwa keberadaan SP-TP bermanfaat sebagai wadah untuk mengadu dan mendapat pembelaan hukum.

Beberapa SP-TP meminta pekerja/buruh yang baru masuk menandatangani surat pernyataan keanggotaan. Bila terdapat dua SP-TP di suatu perusahaan, biasanya pekerja/buruh akan memilih SP-TP yang dikehendaknya, yang penting satu pekerja/buruh hanya menjadi anggota dari satu SP-TP seperti yang terjadi di perusahaan besar PMA produsen garmen di Bekasi dan perusahaan besar PDN produsen sepatu olah raga di Tangerang. Meskipun demikian, di perusahaan besar di Surabaya yang mempunyai dua divisi, yaitu divisi produksi plastik dan divisi produksi metal dua SP-TP berada di dua divisi yang berbeda sehingga pekerja/buruh secara otomatis atau sukarela akan menjadi anggota SP-TP di divisinya. Pasal 14 UU No. 21/2000 mengatur bahwa seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu SP/SB di satu perusahaan. Dalam prakteknya, di perusahaan sampel tidak ditemukan pekerja yang menjadi anggota di lebih dari satu SP/SB.

4. Iuran dan Dana Operasional

Konsekuensi pekerja jika bergabung pada SP-TP adalah mereka harus memenuhi kewajiban membayar iuran kepada SP-TP. Dana yang terkumpul tersebut kemudian dimanfaatkan oleh SP-TP dan SP/SB yang menjadi gabungan/federasi SP-TP tersebut untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Bagi SP-TP yang memiliki afiliasi, sekitar 40%-50% dari iuran ini digunakan untuk keperluan SP-TP, sisanya disetorkan kepada SP/SB afiliasinya di tingkat kabupaten/kota, propinsi, dan pusat dengan proporsi tertentu.⁵⁸ Dana bagi SP-TP digunakan untuk kepentingan organisasi, seperti untuk biaya transpor dan pelatihan, namun tidak ada dana yang disisihkan untuk insentif pengurus SP-TP. Kecuali satu SP-TP di Bogor dimana Ketua memperoleh Rp100.000 per bulan dan pengurus lainnya menerima antara Rp50.000-Rp75.000 per bulan. Pengurus SP/SB gabungan/federasi di tingkat kabupaten/kota, propinsi, hingga pusat memperoleh insentif dari iuran anggota. Besarnya iuran ditentukan dalam AD-ART SP-TP, biasanya 1% dari upah pekerja/buruh, meskipun ada yang menentukan 0,5% dari upah. Dalam prakteknya iuran hampir merata antar SP-TP di semua wilayah, yaitu Rp1.000 per bulan per pekerja, atau lebih rendah dari 1% upah pekerja/buruh. Dalam jumlah kecil beberapa SP-TP dan SP/SB gabungan/federasi menentukan iuran antara Rp2.000 – Rp5.000 per anggota per bulan, namun juga ditemui SP-TP yang menarik iuran kurang dari Rp1.000 per anggota per bulan. Pada umumnya iuran dipotong langsung oleh bagian keuangan perusahaan dari upah yang menjadi hak pekerja/buruh. Kemudian pengurus SP-TP akan mengambil iuran tersebut ke bagian keuangan. Satu perkecualian di SP-TP FSPTSK di Surabaya yang menarik iuran langsung dari pekerja/buruh melalui badan koordinator. Tidak diketahui secara pasti berapa jumlah iuran per anggota yang ideal. Pekerja/buruh tidak berkeberatan dengan iuran yang selama ini diberlakukan asalkan SP-TP berperan efektif. Selain iuran bulanan, pekerja/anggota juga diwajibkan mempunyai kartu tanda anggota (KTA) dengan biaya sekitar Rp4.000 yang ditanggung pekerja.

Mengingat bahwa dana yang dikumpulkan dari pekerja relatif sedikit, bergantung pada jumlah anggota, dan masih harus dibagi kepada SP/SB gabungan/federasi di setiap tingkatan, sukar dibayangkan SP/SB gabungan/federasi dapat bertahan tanpa dukungan dari sumber lain. Salah satu indikasi kuat yang perlu penelitian lebih dalam sebagaimana disebutkan di bagian terdahulu pada bab ini, adalah sebagian SP/SB gabungan/federasi mempunyai dukungan politik dan pendanaan dari kelompok tertentu.

⁵⁸ Biasanya sekitar 30% DPC, 10% DPD, dan 10% DPN.

5. Pembinaan

Kondisi hubungan industrial tidak lepas dari efektifitas dan profesionalisme organisasi dan pengurus SP/SB. Dalam rangka meningkatkan efektifitas dan profesionalisme tersebut, pembinaan menjadi faktor penting. Pembinaan terhadap SP-TP yang bergabung/federasi kebanyakan dilakukan oleh SP/SB di tingkat kabupaten/kota, DPC (Dewan Pimpinan Cabang). Materi pembinaan antara lain dasar-dasar keorganisasian, hak/kesejahteraan pekerja, pedoman dasar penyusunan KKB/PKB, penyelesaian perselisihan, dan sistem audit internal. Kadang-kadang SP/SB di tingkat nasional/pusat bekerjasama dengan ILO juga memberikan pembinaan.

Pembinaan yang dilakukan SP/SB gabungan/federasi terhadap SP-TP yang menjadi gabungan/federasinya cukup memadai. Sebagai contoh, hampir semua DPC SP/SB gabungan/federasi melakukan tatap muka dengan pengurus SP-TP secara rutin setiap bulan di Kantor DPC. DPC FSPTSK di Kota Surabaya pernah mengirim beberapa pengurus SP-TP mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di Bogor yang diselenggarakan sebuah ornop internasional. Pada tahun 1994, setiap badan koordinasi pekerja/buruh di perusahaan besar produsen sepatu di Bekasi mendapat kesempatan dari DPC SPSI untuk mengikuti pelatihan dari ILO. DPC SPSI Kota Surabaya dan DPD SPSI Jawa Timur memberikan penjelasan tentang perundangan dan keorganisasian dalam rapat pleno yang diselenggarakan 3 bulan sekali kepada perusahaan besar pengolah kayu dengan tenaga kerja 1.750 orang dan perusahaan besar produsen tile/ubin keramik dengan tenaga kerja 2.500 orang. Sementara itu DPC FSPSI di Bandung mendatangi SP-TP yang berafiliasi pada SPSI-PHRI setiap bulan untuk menanyakan jumlah anggota dan menyampaikan sejumlah peraturan. Namun demikian ada yang melakukannya tidak secara periodik, hanya berdasarkan permintaan. Beberapa SP gabungan/federasi juga memiliki jaringan untuk melakukan pertemuan di tingkat nasional untuk membahas peraturan/kebijakan pemerintah.

Beberapa SP-TP juga mendapat pembinaan dari perusahaan. Satu perusahaan di Surabaya justru berpendapat bila perusahaan telah setuju SP-TP dibentuk, maka SP-TP tersebut harus dibina agar menjadi mitra yang baik. Kekurangan perusahaan yang banyak mengalami unjuk rasa pekerjanya adalah tidak melakukan pembinaan dan kurang berkomunikasi dengan SP-TPnya. Selain memberikan pelatihan tentang peraturan pemerintah sehingga kedua pihak memiliki persepsi yang sama dan memudahkan perundingan, perusahaan juga melakukan tatap muka/pertemuan secara rutin dengan pekerja dan SP-TP, mengundang pihak pemerintah (Disnaker) untuk melakukan pembinaan, mengirim atau mengizinkan pekerja (SP-TP) mengikuti pertemuan SP di tingkat regional atau nasional. Beberapa perusahaan di Surabaya mempunyai prinsip bahwa mereka juga harus membina SP-TP, dan memberikan ijin dan bantuan biaya untuk pengurus SP-TP yang mengikuti seminar di luar perusahaan. Perusahaan ini bahkan mengirim SP-TP untuk melakukan studi banding ke luar negeri dalam rangka mempelajari SP-TP yang berkembang di negara lain.

6. Keberadaan dan Jumlah SP-TP

Keberadaan/jumlah SP-TP di wilayah penelitian⁵⁹ masih sedikit dibandingkan jumlah perusahaan -besar dan sedang- di wilayah penelitian. Selain karena banyak perusahaan masih keberatan dengan pembentukan SP-TP, kesadaran dan keinginan pekerja/buruh untuk membentuk SP-TP masih rendah. Umumnya pekerja berminat membentuk SP-TP setelah menghadapi perselisihan dengan perusahaan yang sulit diselesaikan. Di setiap wilayah, rata-rata jumlah SP-TP hanya sekitar 10%-20% dari jumlah perusahaan. Tabel 3 berikut adalah data SP-TP di wilayah penelitian.

⁵⁹ Berdasarkan catatan dari instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Tabel 3. Jumlah SP-TP di wilayah penelitian

Kabupaten/kota	Jumlah perusahaan (besar, sedang, kecil)	Jumlah SP-TP (perusahaan besar dan sedang)	
		Jumlah	Persentase
Jakarta	t.a	t.a	
Kabupaten Bogor	1.657	170	10,3
Kabupaten Tangerang	t.a	250	
Kota Bekasi	1.500	110	7,3
Kabupaten Bekasi	1.300	265	20,4
Kota Bandung	t.a	t.a	
Kota Surabaya	6.000	580	9,7
Total	10.457	1.125*	10,8

Sumber: Disnaker dan Apindo di wilayah penelitian.

Catatan: data tidak berhasil diperoleh; * Kabupaten Tangerang tidak termasuk.

Sejak tahun 2001, sesuai dengan UU No. 21 Tahun 2000 (Pasal 18), setiap SP-TP, termasuk federasi dan konfederasi, harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan⁶⁰ setempat untuk dicatat.⁶¹ Hal ini juga berlaku bagi SP-TP yang sebelumnya telah mendaftarkan diri. Dalam pelaksanaannya, syarat agar tercatat, SP-TP harus menyerahkan anggaran dasar, anggaran rumah tangga, susunan pengurus, daftar anggota beserta tanda tangannya⁶², keterangan domisili, surat pendaftaran dari Depnaker bagi yang telah mendaftar. Setelah mencatatkan diri SP-TP akan memperoleh nomor register. SP-TP yang telah memiliki nomor register dan mempunyai hak untuk berunding atas nama pekerja dalam membuat KKB/PKB. Beberapa SP-TP menyatakan mereka dikenakan biaya ketika mendaftarkan diri, tetapi tidak dikenakan biaya lagi untuk mencatatkan kembali. Namun kesempatan ini kadang-kadang dimanfaatkan oleh oknum Disnaker untuk memperoleh “tambahan penghasilan”, misalnya dengan menjual buku tentang peraturan ketenagakerjaan. Satu SP-TP di Bekasi menyatakan bahwa biaya pendaftaran-Rp200.000.

7. Efektivitas Peran SP-TP

Sebagaimana SP/SB gabungan/federasi, efektivitas sebuah SP-TP tidak hanya dinilai dari efektivitasnya dalam memperjuangkan kepentingan dan hak buruh sebagaimana tercantum dalam UU No. 21/2000, tetapi juga dari cara SP/SB tersebut berorganisasi, memahami peran dan fungsinya, memahami peraturan yang ada, menyampaikan tuntutan, berunding, dan menyelesaikan perselisihan. Tingkat kepuasan pekerja/buruh juga menjadi ukuran penilaian terhadap efektivitas kerja SP-TP. -

Dibandingkan dengan SP/SB gabungan/federasi, peranan SP-TP dinilai lebih penting karena langsung berhubungan dengan pekerja dan perusahaan, sehingga dapat menentukan harmonis tidaknya suatu hubungan industrial. Menurut pengurus SP-TP, peran utama SP-TP adalah memperjuangkan dan melindungi pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Peranan SP-TP (termasuk SP/SB gabungan/federasi) menurut UU No. 21/2000 sebagaimana disebutkan pada Bab IV adalah untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan

⁶⁰ Disnaker atau Kandepnaker.

⁶¹ Pasal 22 (ayat 2) UU No. 21/2000 menyatakan bahwa buku pencacatan tersebut harus dapat dilihat setiap saat dan terbuka untuk umum.

⁶² Menurut peraturan yang berlaku, daftar anggota beserta tanda tangannya tidak disebutkan sebagai salah satu syarat.

pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam memperjuangkan kepentingan pekerja, cara efektif yang digunakan SP-TP dan perusahaan adalah berunding dengan pihak pengusaha hingga akhirnya dapat mencapai satu kesepakatan. Perundingan dapat dimulai dengan pembentukan KKB/PKB. Meskipun demikian, beberapa pekerja/buruh menganggap cara kerja yang lebih efektif adalah dengan unjuk rasa dan mogok kerja.

Secara umum, pekerja/buruh yang diwawancarai dalam penelitian ini menilai bahwa selama ini SP-TP yang berada di perusahaannya telah bekerja efektif, terutama dalam mendengarkan atau menjadi wadah keluhan pekerja/buruh, memperjuangkan kepentingan dan hak pekerja/buruh, penyelesaian perselisihan termasuk dalam mendampingi pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan, menjadi tempat berlindung pekerja/buruh, dan menjadi jembatan atau penengah antara pekerja/buruh dan pihak perusahaan. Pekerja di perusahaan besar, PMA, produsen garmen di Bogor menilai SP-TPnya yang berafiliasi pada FSPTSK sangat efektif karena 75% anggotanya pro pekerja/buruh.

Sementara itu pekerja/buruh yang diwawancarai justru berpendapat bahwa selain hanya memperjuangkan pekerja/buruh mereka juga menilai dari sisi lain. Sebagai contoh, pekerja/buruh di perusahaan besar, PMA, produsen barang logam di Bogor menilai SP-TP yang berafiliasi pada SPMI sangat efektif karena sebelum bertindak SP-TP ini juga menggunakan nara sumber dari luar dan melakukan survei pasar terlebih dahulu. Pekerja/buruh di perusahaan besar produsen makanan di Jakarta menilai walau perselisihan dapat diselesaikan meskipun pengurusnya kurang berpengalaman sehingga kurang efektif. Perusahaan besar produsen garmen dengan tenaga kerja 1.200 orang di Bekasi menilai SP-TPnya efektif justru karena dapat mengendalikan pemogokan.

Menurut pihak perusahaan, secara umum, peranan SP-TP efektif dalam menjembatani pihak perusahaan dengan pekerja/buruh. Kekurang-efektifan SP-TP disebabkan pengurus kurang dewasa dan kurang mampu dalam mengelola SP-TP, termasuk dalam berorganisasi, mengelola anggota, berunding, dan memahami perundangan dan peraturan yang berlaku. Sebagai contoh perusahaan besar produsen garmen dengan tenaga kerja sekitar 7.800 pekerja di Bogor menilai pengurusnya kurang mampu dalam menghadapi tuntutan pekerja/buruh dan kurang mensosialisasikan hasil perundingan bipartite kepada anggotanya.

Efektivitas SP-SP juga dapat dilihat dalam perundingan, termasuk perundingan KKB/PKB, dan dalam proses menyelesaikan perselisihan. Kedua hal ini baru akan diketahui setelah pemaparan Bagian B tentang KKB/PKB dan Bagian C tentang perselisihan dan penyelesaian perselisihan berikut ini.

Selain memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh, sebagian besar SP-TP menyadari bahwa mereka adalah mitra kerja perusahaan, meskipun sebagian lainnya menganggap perusahaan sebagai pihak yang tidak selalu setuju dengan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh sehingga harus diingatkan. Beberapa SP-TP turut membantu perusahaan dalam peningkatan disiplin pekerja. Sebagai contoh, satu SP-TP di satu perusahaan di Bekasi melakukan pembinaan kepada seluruh pekerja setiap hari Senin pagi selama 1 jam. Topik pembinaan berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja dengan penekanan supaya bekerja dengan baik dan disiplin. Peranan SP-TP di beberapa perusahaan bahkan kadang-kadang di luar masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam urusan sosial, kegiatan olahraga, musik, peringatan hari besar nasional, memberikan bantuan uang dan tenaga apabila ada pekerja yang sakit. Namun beberapa SP-TP juga membatasi peranannya, mereka hanya menangani permasalahan ketenagakerjaan, sementara hal-hal yang berkaitan dengan teknis produksi ditangani oleh atasan langsung pekerja (mandor).

Berdasarkan pengamatan lapangan pada masa transisi ini sebagian besar SP-TP justru menunjukkan cara kerja yang efektif dan profesional dalam menjalankan peran dan fungsinya. Beberapa SP-TP berhasil memperjuangkan kepentingan pekerja melalui perundingan dengan

perusahaan tanpa kekerasan. tetapi ada pula satu atau dua kasus dimana pengurus SP-TP beradu fisik dengan perusahaan ketika melakukan perundingan.

Pada Bagian B dan C Bab VI berikut ini akan disajikan dua isu yang dapat memberikan gambaran efektifitas/tidaknya SP-TP, yaitu tentang Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama (KKB/PKB) dan perselisihan serta penyelesaiannya. Efektivitas SP-TP dapat dilihat dari proses perundingan dalam mencapai KKB/PKB dan dalam menyelesaikan suatu perselisihan.

B. PERATURAN PERUSAHAAN (PP) DAN PERJANJIAN/KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (PKB/KKB)

Bagian B Bab VI ini secara khusus akan menyajikan dan membahas praktek PP dan PKB/KKB di lapangan. Pada bagian awal akan disajikan keberadaan PKB/KKB di perusahaan sampel, dan selanjutnya akan disajikan pembahasan lebih luas tentang PP dan PKB/KKB. Khusus mengenai PKB/KKB, akan diulas mengenai:

- (i) ringkasan dari definisi arti dan pembentukan PP dan PKB/KKB;
- (ii) contoh isi PKB/KKB untuk mengetahui apakah PKB/KKB tersebut telah memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; dan
- (iii) proses perundingan antara pengusaha dan pekerja dalam penyusunan PKB/KKB.

Selanjutnya akan dibahas efektifitas PP dan PKB/KKB dalam menjamin hubungan industrial yang lebih baik antara pengusaha dan pekerja/buruh, termasuk apakah KKB/PKB tersebut telah ditaati oleh kedua pihak dan digunakan sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan. Dalam Bab ini juga akan dibahas kaitan PKB/KKB dengan PP dan bagaimana proses transisi PP menuju PKB/KKB.

Bahasan yang dilakukan oleh Tim SMERU didasarkan pada beberapa PP, PKB/KKB dan penjelasan yang berhasil diperoleh dari beberapa perusahaan dan/atau SP-TP sampel dan dilengkapi informasi dari media cetak. Hal ini karena beberapa perusahaan responden, khususnya di Surabaya, tidak bersedia memperlihatkan PP ataupun KKB/PKB kepada para Tim SMERU. Mereka tidak memberikan alasan yang pasti mengapa tidak bersedia memperlihatkan PP atau KKB/PKB, kecuali bahwa PKB/KKB tersebut sedang dalam proses perundingan. Sekalipun demikian, Tim peneliti berhasil memperoleh sekitar 5 PP, 3 PKB, 13 KKB dan 1 Rancangan PKB.

UU dan Peraturan

Peraturan Perusahaan (PP) diatur antara lain dalam Peraturan Menakertranskop No. Per/02.Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan. Peraturan tersebut menyatakan bahwa PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis yang membuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata-tertib perusahaan. Pada Pasal 2 dinyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. -

Sementara Kesepakatan Kerja Bersama atau KKB (kini dikenal sebagai Perjanjian Kerja Bersama atau PKB) diatur dalam Permenaker No. Per-01/Men/85 tentang Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Pada Pasal 1 Permenaker No. Per-01/Men/85 tersebut KKB diartikan sebagai Perjanjian Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam UU

No. 21/1954.⁶³ Menurut S. Sianturi, Mantan Dirjen Binawas Depnaker⁶⁴, PKB/KKB diprioritaskan pemerintah bagi perusahaan yang karyawannya lebih dari 100 orang. Perusahaan yang belum menghasilkan PKB/KKB dan memiliki lebih dari 25 pekerja diwajibkan membuat Peraturan Perusahaan (PP). Perubahan PP menjadi KKB diatur dalam surat Dirjen Binawas No.B.444/BW/1995 tentang Peningkatan PP menjadi KKB.

Menurut Simanjuntak, Mantan Dirjen Binawas Depnaker,⁶⁵ KKB dan PP mempunyai makna yang sama, yaitu memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta bagaimana hak dan kewajiban tersebut dilindungi dan dilaksanakan. Baik isi KKB maupun PP selalu diteliti terlebih dahulu oleh Pemerintah *cq* Departemen Tenaga Kerja supaya tidak bertentangan dengan ketentuan hukum. Setelah disepakati wakil pekerja dan pengusaha, pemerintah ikut menyaksikan penandatanganan KKB. Demikian pula dengan PP. Setelah diteliti dengan seksama, Pemerintah akan mensahkan PP.

Masih menurut Simanjuntak, dilihat dari isi atau kepentingan pekerja, ketentuan dalam KKB tidak selalu lebih baik daripada PP. Bila terjadi kasus perselisihan hubungan industrial, KKB dan PP mempunyai bobot yang sama sebagai referensi utama dalam penyelesaian perselisihan. Namun perbedaan kecil antara KKB dan PP terletak pada proses pembentukan, yaitu isi KKB dimusyawarahkan dan disepakati wakil pengusaha dan wakil pekerja. Sementara dalam perumusan PP, pemerintah selalu menganjurkan agar perusahaan yang belum memiliki SP-TP berkonsultasi dengan wakil pekerja. Setelah itu pemerintah akan meneliti rumusan PP sesuai dengan ketentuan hukum yang ada.

PKB/KKB yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh menjadi bagian penting dalam menciptakan hubungan industrial yang ideal antara pengusaha dan pekerja/buruh. Ketetapan PKB/KKB akan menjadi acuan dan ditaati oleh pengusaha dan pekerja/buruh untuk mengatur hak dan kewajiban masing-masing. Disamping itu PKB/KKB dan PP juga dapat menjadi acuan terbaik dalam musyawarah untuk menyelesaikan keluhan, perbedaan pendapat atau perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu yang terbaik adalah pihak perusahaan, bersama-sama wakil pekerja, dapat membagikan dan menjelaskan isi PKB/KKB dan PP kepada seluruh pekerja, agar masing-masing memahami secara baik dan mematuhi hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama.

Perbedaan antara PP dan PKB/KKB terletak pada pasal-pasal pada PKB/KKB yang merupakan hasil kesepakatan perusahaan dan pekerja/buruh, sedangkan PP adalah aturan yang dibuat perusahaan, dengan atau tanpa masukan dari pekerja/buruh. PP sering digunakan sebagai acuan dalam penyusunan KKB untuk pertama kalinya. Biasanya sebelum memiliki KKB, perusahaan menjalankan aturan berdasarkan PP.

Keberadaan PP dan PKB/KKB

Dari 47 perusahaan responden sekitar 39 perusahaan responden telah mempunyai SP-TP (lihat Tabel 4 berikut).

⁶³ Dalam Pasal 1 UU No.21/1954, disebutkan bahwa Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan didalam perjanjian kerja.

⁶⁴ Bisnis Indonesia, " Baru 10.962 perusahaan yang punya KKB", 2 Oktober 1997.

⁶⁵ Suara Pembaharuan, "Kesepakatan Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan", 15 Maret 1993.

Tabel 4. Perusahaan Responden yang mempunyai PP dan KKB/PKB (N= 47)

Perusahaan	PP		PKB/KKB		Tidak ada*	
	> 25**	< 25**	> 100**	< 100**	> 100 **	< 100**
Dengan SPTP	9	0	26***	1	1	0
Tanpa SPTP	5	0	0	0	0	4
Jumlah	14	0	26	1	1	4
Persentase	30%		58%		12%	

Keterangan: * Tidak ada PP, KKB, atau PKB.

** Jumlah pekerja; *** Masih dalam bentuk draft

Menurut data Depnaker 1997, dari 163.846 perusahaan di Indonesia (terdiri dari 30.017 perusahaan sedang dan 13.552 perusahaan besar) hanya 10.962 perusahaan atau 6,7% yang memiliki KKB. Pada tahun yang sama, jumlah SPTP sebanyak 14.023 berarti 78% diantaranya telah memiliki KKB.⁶⁶ Menurut Ketua Umum SPSI⁶⁷ pada tahun 1997 jumlah KKB yang tercatat 23.525, sedangkan jumlah SPTP yang terdaftar di F-SPSI baru 12.747 unit, sehingga sedikitnya 10.776 KKB merupakan KKB 'jadi-jadian' yang diduga menjadi pemicu meningkatnya konflik dan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. KKB ini diduga tidak memenuhi ketentuan pemerintah.

Di lapangan, misalnya di Propinsi Jawa Timur, sampai dengan Januari 2001 tercatat sebanyak 2.175 SPTP dan 1.429 KKB yang telah disepakati. Sementara jumlah PP yang telah dibentuk hingga periode yang sama adalah 4.504 PP.

Peraturan Perusahaan (PP)

Responden yang masih menggunakan PP adalah lima perusahaan yang belum terbentuk SP-TP dengan 45 – 300 pekerja/buruh, dan satu perusahaan besar dengan SP-TP dan 3.800 pekerja/buruh yang memutuskan tetap menggunakan PP daripada PKB/KKB. Dua perusahaan perhotelan dengan SP-TP, satu perusahaan sedang PMA dengan 86 pekerja/ buruh dan telah membentuk SP-TP telah mempunyai PP.

Meskipun dalam Peraturan Menakertranskop No.Per/02.Men/1978 telah diatur bahwa dalam penyusunan PP ada keharusan berkonsultasi dengan buruh, pada kenyataannya PP lebih banyak dibuat secara sepihak oleh perusahaan.

Informasi dari lapangan menjelaskan bahwa proses pembuatan PP dimulai dari draft PP oleh perusahaan yang kemudian diajukan kepada Disnaker/Kandepnaker untuk diperiksa agar semua hal yang diatur pada PP tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Apabila telah sesuai dengan peraturan pemerintah maka akan disahkan oleh Disnaker. Proses pengesahan PP ini biasanya hanya kurang dari satu minggu. Biaya pemeriksaan dan pengesahan bervariasi, tergantung dari skala usaha perusahaan, berkisar antara Rp50.000 – Rp150.000. Menurut aturan, PP harus diperbaharui setiap 2 tahun sekali. Nampaknya jadwal ini selalu dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Berikut ini adalah contoh isi PP dari satu perusahaan besar di Surabaya, sebagai berikut:

- ketentuan umum yang menjelaskan batasan dan tujuan PP;
- hubungan kerja, seperti penerimaan atau mutasi pekerja/buruh;
- waktu kerja dan kerja lembur;

⁶⁶ Bisnis Indonesia, " Baru 10.962 perusahaan yang punya KKB", 2 Oktober 1997.

⁶⁷ idem.

- pembebasan dan kewajiban bekerja, seperti pengaturan cuti;
- pengupahan termasuk sistemnya dan upah selama sakit;
- tata tertib kerja seperti kewajiban bekerja dan larangan bagi pekerja/buruh serta sanksi;
- pemutusan hubungan kerja (PHK);
- perlindungan dan kesehatan kerja;
- kesejahteraan pekerja/buruh, terdiri dari THR, tempat ibadah, koperasi pekerja/buruh, dan Jamsostek; dan
- ketentuan penutup diantaranya memuat penyelesaian keluhan.

Perjanjian Kerja Bersama/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB/PKB)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 1985 dan Permenaker No. 2 Tahun 1993, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat oleh perusahaan yang telah memiliki SP-TP. Peningkatan PP menjadi KKB ditekankan Menaker melalui surat Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan No. B.444/M/BW/95 yang ditujukan kepada seluruh KaKanwil Depnaker di Indonesia.⁶⁸ Sejak tahun 2001, nama KKB diubah menjadi PKB.⁶⁹ Namun karena di beberapa perusahaan KKB lama masih berlaku dan belum diubah, maka pihak perusahaan dan pekerja/buruh masih menggunakan istilah KKB.

Isi PKB/KKB

PKB/KKB yang diperoleh di lapangan rata-rata berupa buku saku berukuran kecil. Butir-butir yang diatur dalam PKB pada umumnya seragam di semua wilayah penelitian, yaitu: ketentuan umum, pengakuan dan fasilitas bagi SP, hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, keselamatan dan kesejahteraan kerja, cuti-ijin tidak bekerja dan hari libur, peraturan tata-tertib, sanksi-sanksi terhadap pelanggaran, PHK, dan penyelesaian keluhan. Satu perusahaan di Bekasi juga memasukkan peraturan tentang produktivitas, perawatan kesehatan, dan usaha peningkatan kesejahteraan. Demikian juga dengan KKB yang hampir seragam di seluruh wilayah. —

Contoh isi KKB di tiga perusahaan besar, dua PMA dan satu PMDN dari tiga wilayah yang berbeda disajikan pada Lampiran 9.

Proses Perundingan

Informasi lapangan menunjukkan bahwa secara umum proses pembuatan KKB/PKB melibatkan pekerja/buruh yang diwakili oleh SP-TP dan perusahaan. Satu perusahaan besar produsen tekstil di Bandung bahkan melibatkan 90% karyawannya dalam proses penyusunan KKB/PKB. Namun demikian dalam jumlah kecil ada kasus dimana PKB dibuat oleh perusahaan dan SP-TP hanya membaca dan harus menyetujuinya. Contoh kasus tersebut

⁶⁸ Isi surat tersebut sebagai berikut: Untuk mengatasi meningkatnya perselisihan hubungan industrial perlu secara dini hak dan kewajiban pelaku proses produksi diatur dalam KKB. Kenyataan menunjukkan bahwa pada perusahaan yang telah memiliki KKB tidak terjadi masalah berarti. Sehubungan dengan hal tersebut para KaKanwil diminta untuk mendorong perusahaan yang telah mempunyai Peraturan Perusahaan dan diperpanjang dua kali agar meningkatkan PP nya menjadi KKB. Apabila di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/buruh, maka perlu lebih dahulu didorong untuk membentuk UK-SPSI atau SPTP.

⁶⁹ Berdasarkan informasi dari responden di lapangan, informasi tentang peraturan pemerintah yang mengatur tentang hal ini tidak tersedia. Dari PKB/KKB yang dihimpun Tim SMERU di lapangan, beberapa kesepakatan kerja yang dikeluarkan pada tahun 2001 telah menggunakan istilah PKB.

terjadi di sebuah perusahaan besar PMDN produsen garmen dengan 1.200 pekerja di Bekasi. Pada umumnya pihak perusahaan diwakili oleh presiden direktur, manager personalia, dan manager produksi. Beberapa perusahaan juga menggunakan kuasa hukum yang bukan pegawai perusahaan. Sementara itu, pihak pekerja/buruh diwakili oleh pengurus SP-TP, dan kadang-kadang koordinator diikutsertakan dalam proses perundingan. —

Perusahaan dan SP-TP responden menyatakan bahwa ketika draft pertama PKB/KKB dibuat ada tiga cara yang dilakukan.⁷⁰ Pertama, perusahaan dan SP-TP masing-masing membuat draft; kedua, perusahaan membuat draft dan diajukan kepada SP-TP; atau ketiga, pihak SP-TP mengajukan draft untuk diajukan ke perusahaan. Setelah draft dipelajari kedua belah pihak, kemudian dilakukan perundingan, yang biasanya dilakukan beberapa kali. SP-TP umumnya mengusulkan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh/anggota, sedangkan perusahaan mengusulkan tentang tata tertib. Proses ini cukup menunjukkan bahwa PKB/KKB memang telah mengakomodasi keinginan kedua belah pihak. Di satu perusahaan besar produsen kayu molding di Surabaya, pihak perusahaan membuat draft kemudian didiskusikan dengan SP-TP dalam suatu forum sehingga dapat diketahui oleh pekerja/buruh. Selanjutnya SP-TP dan forum meminta klarifikasi tentang hal yang belum jelas dan juga mengajukan perbaikan. Perusahaan besar lain di Surabaya yang pernah mengalami mogok kerja solidaritas secara besar-besaran, kini mendiskusikan draft setiap minggu dengan SP-TP dan melakukan penggalan aspirasi dari pekerja. Aspirasi tersebut disampaikan pada rapat KKB.

Rancangan PKB yang telah disepakati oleh kedua belah pihak kemudian diserahkan kepada Disnaker untuk diperiksa mengenai ada tidaknya pasal yang bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Rata-rata PKB/KKB di perusahaan sampel berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang satu tahun.

Setelah kesepakatan tercapai, selain ditandatangani oleh pihak perusahaan dan SP-TP, PKB/KKB juga ditandatangani oleh saksi, yaitu Disnaker dan Tim yang berunding. Penandatanganan PKB/KKB dari pihak perusahaan adalah Presiden Direktur/Wakil Presiden Direktur dan General Manager Personalia. Penandatanganan dari pihak pekerja/buruh adalah Ketua SP-TP dan/atau beberapa pengurusnya. Di beberapa perusahaan wakil pekerja/buruh yang ikut berunding juga menandatangani.

Perusahaan responden yang sudah mempunyai PKB/KKB menjelaskan bahwa penyusunan draft pertama PKB/KKB biasanya membutuhkan waktu cukup lama, sekitar enam bulan bahkan tahunan. PKB/KKB berikutnya, yang ditinjau dua atau tiga tahun kemudian, hanya menampung usulan baru SP-TP dan pihak perusahaan. Proses penyusunannya untuk merundingkan perubahan-perubahan lebih singkat, sekitar tiga bulan atau kurang.

Perubahan isi PKB/KKB biasanya berkaitan dengan nilai rupiah yang akan dibayarkan, antara lain peningkatan upah dan tunjangan. Proses perundingan yang lama sering menyebabkan pekerja/buruh tidak sabar dan memicu perselisihan dengan pihak pengusaha.

Ketika penelitian dilakukan, SP-TP di satu perusahaan besar di Surabaya pembuat produk plastik dan metal belum menyetujui draft KKB sehingga KKB belum ditandatangani. Akibatnya, perusahaan kemudian memberlakukan kesepakatan lama.

⁷⁰ Draft PKB/KKB pertama mengacu pada PP, sedangkan PKB berikutnya mengacu pada PKB/KKB sebelumnya.

Efektivitas PP dan PKB/KKB

PKB/KKB merupakan kesepakatan bersama, tetapi penentu utamanya adalah pelaksanaannya di lapangan, baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh. Kasus perselisihan biasanya terjadi justru mengenai masalah-masalah di luar hal-hal yang telah menjadi kesepakatan bersama. Misalnya, seperti yang baru-baru ini terjadi pada pelaksanaan kenaikan upah minimum dan tuntutan kenaikan upah, uang transpor, uang makan, uang susu, sebagai akibat kenaikan BBM. Oleh karena itu secara umum dapat disimpulkan PKB/KKB dinilai belum cukup efektif untuk menahan perselisihan industrial karena ternyata masih ada hal-hal yang belum menjadi kesepakatan dan sering menjadi penyebab perselisihan.

Informasi lapangan menunjukkan bahwa perusahaan yang belum memiliki PKB/KKB dan masih memberlakukan PP ternyata tetap mempunyai hubungan industrial yang cukup baik antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pihak pengusaha mengakui bahwa sebagai acuan PKB/KKB efektif dalam menyelesaikan perselisihan, tetapi tidak untuk menahan agar tidak terjadi perselisihan dan mogok kerja. Satu perusahaan PMA di Bogor yang memproduksi obat, merasakan pentingnya memiliki PP dan KKB/PKB karena perusahaan ini memproduksi obat yang dikonsumsi masyarakat umum. Perusahaan ini menilai kualitas produknya sangat bergantung pada pelaksanaan KKB/PKB.

Contoh kasus yang menunjukkan efektif atau tidaknya PKB/KKB dapat kita lihat di sebuah perusahaan besar produsen makanan di Jakarta yang mempunyai tenaga kerja 800 orang. Perusahaan ini telah memberlakukan KKB yang dibuat 10 tahun yang lalu dan hingga kini belum pernah diperbaiki atau diubah. Pekerja/buruh merasa pesimis bahwa perusahaan akan melakukan perubahan karena dalam prakteknya sebagian isi KKB tidak dilaksanakan oleh perusahaan. Sementara itu, pekerja/buruh di perusahaan lain di Jakarta yang memproduksi makanan dengan tenaga kerja 200 orang dan tidak mempunyai SP-TP merasa tidak memerlukan KKB karena perusahaan telah konsisten menjalankan hak-hak normatif pekerja/buruh. Perubahan dalam peraturan pemerintah yang sering terjadi menyebabkan penyusunan KKB tersendat.

Contoh lainnya untuk mengevaluasi efektivitas PKB/KKB adalah kasus di satu perusahaan dengan 2.800 pekerja/buruh di Bogor, Tangerang, dan Jakarta. Pekerja/buruh di pabrik yang berlokasi di Jakarta dengan SP-TP yang berafiliasi dengan SBJ (Serikat Buruh Jabotabek) tidak mengetahui isi KKB karena KKB disusun oleh pekerja/buruh di Bogor yang SP-TPnya berafiliasi pada SPSI. Disamping contoh di atas, Tim SMERU juga mencatat pekerja/buruh di sebuah perusahaan besar di Bogor yang memproduksi garmen menyatakan bahwa perusahaan menjalankan 90% pasal-pasal dalam KKB yang menguntungkan perusahaan, tetapi kurang mematuhi pasal-pasal yang berpihak pada pekerja/buruh.

Rata-rata perusahaan dengan SP-TP memiliki PKB/KKB, meskipun penyusunannya tidak selalu segera setelah SP-TP terbentuk. Di satu perusahaan di Surabaya yang memproduksi sepatu untuk diekspor, walaupun telah terbentuk SP-TP sejak 1997 pihak perusahaan dan pekerja/buruh yang diwakili SP-TP memutuskan untuk tetap menggunakan PP karena beberapa alasan. Mereka yakin bahwa adanya PKB/KKB akan memberikan keleluasaan ketika mengajukan usulan, berunding, atau bila akan mengubah kesepakatan (lihat Box 3).

Meskipun perusahaan yang tergabung dalam suatu kelompok memberlakukan PKB/KKB yang sama pada kelompok perusahaan, kesepakatan tersebut tidak berlaku di semua perusahaan anggota, terutama di perusahaan anggota yang kurang maju. Hal ini sering menjadi pemicu perselisihan. Yang lebih menyulitkan adalah pelaksanaan perundingan kesepakatan antara serikat pekerja/ buruh dan perusahaan pada perusahaan yang mempunyai dua SP-TP dengan afiliasi berbeda. Walaupun sudah diatur bahwa SP-TP yang mewakili pekerja/buruh adalah

SP-TP yang mempunyai mayoritas anggota, namun pada prakteknya kesepakatan ini sulit dilaksanakan. Solusi yang diambil adalah masing-masing SP-TP mengajukan rancangan PKB/KKB kepada perusahaan, atau perusahaan mengajukan rancangan yang sama kepada masing-masing SP-TP di perusahaan tersebut. Rancangan tersebut dipelajari oleh semua pihak yang akan berunding, diberi masukan, dan dirundingkan bersama. Satu perusahaan di Surabaya yang memiliki dua SP-TP pada akhirnya menyepakati dua KKB yang isinya sama.

Box 3

SP-TP yang sepakat tetap menggunakan PP

Pekerja/buruh pabrik sepatu untuk ekspor di Surabaya ini telah membentuk SP-TP dengan afiliasi FSP-TSK pada tahun 1998. Daripada membuat KKB yang baru, pengusaha dan pekerja/buruh memilih tetap menggunakan PP dengan alasan dapat lebih leluasa mengajukan usulan, melakukan perundingan, dan mengubah kesepakatan. Setiap kali pekerja/buruh mempunyai usulan khusus langsung diajukan secara tertulis kepada perusahaan. Usulan tersebut kemudian dirundingkan untuk mendapatkan kesepakatan.

PP memuat hal-hal yang sifatnya umum, sedang kesepakatan khusus diajukan untuk hal-hal tertentu. Usulan khusus ini kemudian menjadi kesepakatan di luar PP, antara lain:

- Kesepakatan premi tahunan diubah menjadi klasifikasi upah (9 Mei 2001);
- Kesepakatan tentang THR dan perputaran (rolling) pekerja/buruh (11 Desember 2000);
- Kesepakatan pengunduran diri pekerja/buruh status harian dan bulanan serta pengambilan uang penghargaan masa kerja (12 Oktober 2000);
- Kesepakatan merumahkan karyawan (12 Juli 2000)

Pihak perusahaan dan pekerja/buruh sepakat dan merasa senang dengan pengaturan melalui PP dan kesepakatan khusus ini.

Biaya yang dikeluarkan untuk pengesahan PKB/KKB ditanggung pihak perusahaan. Satu perusahaan di Bekasi yang meminta pengesahan PKB pada tahun 2001 mengeluarkan biaya sekitar Rp800.000. Sebelumnya untuk pengesahan serupa hanya dikenakan biaya Rp200.000.

PKB/KKB yang telah disepakati dan disahkan oleh kedua belah pihak biasanya ditempel di papan pengumuman. Beberapa perusahaan juga membagikan salinan PKB/KKB kepada semua pekerja/buruh. Walaupun demikian banyak pekerja/buruh tidak memahami sepenuhnya isi PKB/KKB. Guna meningkatkan pemahaman pekerja/buruh mengenai PKB/KKB, beberapa pengurus SP-TP menjelaskan isi PKB/KKB kepada pekerja/buruh pada pertemuan rutin karyawan.

C.PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PENYELESAIANNYA

Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penyebabnya

Definisi mengenai perselisihan hubungan industrial telah mengalami beberapa perubahan sejalan dengan perkembangan perundangan. UU No. 22 Tahun 1957 belum mendefinisikan perselisihan industrial tetapi mencantumkan definisi mengenai perselisihan perburuhan, yaitu pertentangan antara majikan (atau perkumpulan majikan) dengan pekerja/buruh (atau SP/SB) yang muncul karena tidak adanya pemahaman yang memadai mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Menurut definisi UU No. 25 Tahun 1997⁷¹ perselisihan industrial adalah perselisihan antara pengusaha (atau gabungan pengusaha) dengan pekerja (atau serikat pekerja gabungan) karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja, pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, dan/atau kondisi kerja. Sementara itu menurut RUU PPHI perselisihan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan.

Mengenai mogok kerja, menurut UU No. 25 Tahun 1997 mogok kerja adalah tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan perselisihan industrial yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja. Dalam kenyataannya, mogok kerja tidak selalu harus didahului dengan gagalnya perundingan, tetapi pemogokan kerja juga dapat terjadi pada saat perundingan sedang berlangsung atau mendahului suatu perundingan untuk memaksa agar perundingan segera dilakukan.

UU No. 12 Tahun 1957 dan RUU PPHI tidak mencantumkan definisi mogok kerja, tetapi menurut ketentuan perdata⁷², mogok diartikan sebagai tindakan perbuatan melanggar hukum atau cidera janji terhadap perjanjian kerja, yang menimbulkan ganti rugi bagi pengusaha terhadap buruh yang melakukan mogok kerja. Sebaliknya, Uwiyono (2001) mengemukakan bahwa konsep mogok adalah bukan sebagai tindakan kriminal ataupun sebagai kebebasan, melainkan sebagai hak.⁷³

Pada penelitian ini penggalian informasi di lapangan tentang perselisihan industrial dan mogok kerja ditekankan pada kasus yang terjadi selama kurun waktu tiga sampai lima tahun terakhir. Meskipun demikian, beberapa responden juga memberi informasi tentang kasus-kasus perselisihan industri yang menonjol pada periode sebelumnya. Berdasarkan kasus-kasus di lapangan tersebut, penyebab perselisihan industrial dan mogok kerja antara pengusaha dan pekerja (SP-TP) bervariasi antar perusahaan. -

Perselisihan industrial biasanya diawali dengan tuntutan pekerja, baik secara lisan maupun tulisan. Perselisihan timbul ketika usulan atau tuntutan pekerja tidak segera ditanggapi oleh pihak perusahaan, perundingan tidak segera dilakukan, atau karena kesepakatan antara perusahaan dan pekerja tentang jenis tuntutan atau nilai tuntutan belum dapat dicapai.

Dari kasus-kasus perselisihan industrial dan pemogokan kerja di 47 perusahaan sampel, penyebab utama yang sering ditemui di banyak perusahaan responden dapat dibagi atas empat kategori:

- (1) Tuntutan non-normatif, yaitu yang berhubungan dengan hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundangan dan PKB/KKB. Perselisihan ini sebagai refleksi ketidakpuasan pekerja terhadap kondisi kerja, misalnya karena belum adanya atau relatif rendahnya uang makan, uang transport dan uang susu, pakaian seragam, uang penyelenggaraan dan dana rekreasi, sistem pembayaran upah, cuti haid, kejelasan status pekerja, *service charge* di perhotelan, fasilitas tempat kerja kurang memadai atau pencabutan fasilitas, dan hal-hal lain.
- (2) Tuntutan normatif, yaitu tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundangan dan hak-hak yang telah disepakati dalam PKB/KKB, maupun penyesuaian

⁷¹ Meskipun UU ini kemudian tidak diberlakukan, sebagaimana dijelaskan pada Bab IV.

⁷² Aloysius Uwiyono, "Hak Mogok di Indonesia", Fakultas Hukum – Universitas Indonesia, 2001, hal.10.

⁷³ idem, hal.12.

terhadap kebijakan pemerintah yang baru. Misalnya pelaksanaan UMR atau upah yang telah menjadi kesepakatan bersama (tripartit), uang lembur, cuti melahirkan, tunjangan perkawinan dan melahirkan, bonus, pembentukan serikat pekerja dan pemilihan pengurus secara demokratis, Tunjangan Hari Tua (THT), Tunjangan Hari Raya (THR), dan pemberian pesangon.

- (3) Provokasi oleh pihak ketiga di luar perusahaan (misalnya oleh pekerja dari perusahaan lain atau SP Afiliasi lain) dan aksi solidaritas untuk melakukan tuntutan bersama secara massal, misalnya menuntut pemberlakuan upah minimum (UMR), kenaikan uang transport dan uang makan sebagai akibat kenaikan BBM, pemberlakuan cuti haid; dan
- (4) Tekanan dari beberapa pekerja di dalam perusahaan yang memaksa pekerja lain agar ikut berunjuk rasa.

Faktor penyebab perselisihan industrial lainnya adalah: solidaritas terhadap sesama pekerja yang dinilai telah diperlakukan secara kurang adil oleh perusahaan; perbedaan persepsi tentang perundangan dan peraturan pemerintah; menuntut kepala personalia yang dinilai keras dan berpihak pada perusahaan agar mundur; perubahan manajemen perusahaan yang dinilai tidak memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja; menuntut adanya transparansi perusahaan; kebijakan pemerintah yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja (misalnya kenaikan harga BBM yang mempengaruhi biaya transport dan harga bahan kebutuhan pokok), penggantian Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 dengan Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001; perusahaan dianggap tidak terbuka tentang keuntungan perusahaan, kecurigaan mengenai adanya penyalahgunaan dana Jamsostek; ketidaksabaran pekerja dalam menunggu hasil perundingan, atau disebabkan oleh tuntutan-tuntutan baru lainnya yang muncul seiring dengan meningkatnya pengetahuan pekerja tentang hak-hak mereka setelah SP TP terbentuk di tempat kerja mereka.

Perselisihan industrial juga dapat diakibatkan karena sosialisasi peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan masih terbatas, baik mengenai isi peraturan maupun karena waktu sosialisasinya terlalu pendek. Kedua hal tersebut mengakibatkan pemahaman terhadap kebijakan pemerintah tidak utuh, baik oleh pengusaha maupun pekerja. Akibatnya, pelaksanaan peraturan di lapangan tidak sesuai dengan arah tujuan kebijakan.

Hingga saat penelitian berlangsung penyebab perselisihan industrial dan mogok kerja yang paling menonjol di perusahaan sampel adalah tuntutan hak-hak non-normatif seperti kenaikan uang makan, uang transport, dan cuti haid. Berdasarkan catatan Disnaker di beberapa wilayah penelitian, perselisihan yang disebabkan masalah hak non-normatif sekitar 70%, sedangkan perselisihan karena tuntutan hak normatif 30%. Apindo berpendapat bahwa peluang perselisihan lebih besar pada perusahaan padat karya seperti perusahaan tekstil, garmen, dan sepatu. Pada umumnya intensitas perselisihan meningkat pada bulan Februari ketika perusahaan melaksanakan penyesuaian UMR/UMP/UMK tahunan.

Bila perselisihan berkaitan dengan tuntutan pekerja/buruh mengenai transparansi perusahaan, hal tersebut biasanya disebabkan karena pekerja/buruh merasa pihak perusahaan selalu menuntut pekerja/buruh agar memahami kondisi sulit yang dialami perusahaan (misalnya ketika perusahaan mengalami kerugian akibat *krismon* atau krisis moneter), namun perusahaan tidak bersedia memahami kondisi sulit pekerja yang juga menghadapi dampak *krismon*. Para pekerja merasa bahwa ketika perusahaan memperoleh keuntungan mereka tidak ikut menikmati, tetapi pada masa sulit mereka dituntut untuk memahami kondisi perusahaan. Tentang hal ini, pihak perusahaan berpendapat bahwa karena perusahaannya adalah perusahaan swasta, bukan perusahaan publik, maka perusahaan tidak berkewajiban menyampaikan keuntungannya kepada pekerja atau masyarakat. Dari pihak pekerja/buruh, sebenarnya mereka hanya menuntut agar perusahaan bertindak adil tanpa harus menyampaikan keuntungan perusahaan secara transparan.

Pengamatan SMERU menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak banyak menghadapi masalah perselisihan industri adalah perusahaan yang telah melaksanakan hak-hak normatif dan memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh, memperlakukan pekerja/buruh mereka sebagai mitra, dan membina komunikasi serta membuka peluang adanya keterbukaan dengan pekerja/buruhnya. Di perusahaan seperti ini, perselisihan hubungan industri biasanya hanya terjadi apabila perusahaan mengalami gonjangan secara tiba-tiba, misalnya penurunan drastis produksi atau penurunan pesanan sebagai akibat krisis ekonomi atau serangan terhadap gedung World Trade Center pada bulan September 2001 yang lalu, sehingga perusahaan terpaksa mengurangi biaya produksi dan mengambil tindakan PHK untuk mengurangi jumlah tenaga kerja.

Tim Peneliti SMERU membagi perselisihan industrial dan mogok kerja menjadi empat kategori, yaitu:

- (i) Perselisihan ringan, yaitu perselisihan industrial tanpa mogok kerja dan melibatkan lebih dari satu pekerja/buruh yang dapat diselesaikan secara bipartit (baik didampingi atau tidak didampingi oleh SP/TP atau SP/SB Afiliasi);
- (ii) Perselisihan sedang, yaitu perselisihan industrial yang disertai mogok kerja dan didampingi atau melibatkan lebih dari satu pekerja/buruh yang dapat diselesaikan secara bipartit (baik tidak didampingi oleh SP/TP atau SP/SB Afiliasi);
- (iii) Perselisihan berat, yaitu perselisihan industrial tanpa mogok kerja yang dapat diselesaikan di tingkat tripartit dan P-4D/P-4P;
- (iv) Perselisihan sangat berat, yaitu perselisihan industrial disertai mogok kerja dan melibatkan lebih dari satu pekerja/buruh yang belum atau dapat diselesaikan di tingkat tripartit dan P-4D/P-4P.

Tim Peneliti SMERU menemukan kasus perselisihan di suatu perusahaan yang sebetulnya masuk dalam kategori perselisihan sedang, namun karena unjuk rasa atas tuntutan tersebut diulangi hampir setiap tahun, maka perselisihan di perusahaan tersebut dapat dimasukkan dalam kategori perselisihan berat.

Berdasarkan empat kategori diatas, Tim SMERU mencatat bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir, dari 47 perusahaan hanya 3 (6%) perusahaan yang mengalami perselisihan sangat berat, 10 (21%) perusahaan mengalami perselisihan berat, dan 14 (30%) perusahaan mengalami perselisihan sedang. Lainnya, sebanyak 12 (26%) perusahaan mengalami perselisihan ringan, sementara 8 (17%) perusahaan menurut pengusaha maupun pekerja/buruhnya atau SP TP tidak pernah mengalami perselisihan kecuali menerima keluhan-kesah dan menghadapi kasus perselisihan perseorangan (lihat Tabel 5 dan Tabel 6).

Berikut ini adalah beberapa contoh perselisihan hubungan industri yang disertai atau tanpa mogok kerja, yang disebabkan oleh berbagai isu yang berbeda, antara lain: ketidaksepakatan mengenai nilai bonus, mogok kerja yang dimotori oleh sekelompok kecil pekerja, tuntutan normatif, dan perselisihan yang diprovokasi dari pihak luar. Diantara kasus perselisihan tersebut ada yang disertai unsur kekerasan.

Tabel 5. Kepatuhan terhadap Upah Minimum, Jumlah Serikat Pekerja yang Ada, dan Perselisihan Industrial

FDI/ DI	Ukuran Perusahaan	Kepatuhan terhadap Upah Minimum		Jumlah Serikat Pekerja yang Ada	Perselisihan Industrial*					
		Ya	Tidak		Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat	Tak ada perselisihan	Jumlah Keseluruhan
FDI	Besar	13	0	13	2	5	3	0	3	13
	Menengah	1	0	1	1	0	0	0	0	1
		14	0	14	3	5	3	0	3	14
DI	Besar	27	2	24	8	8	7	3	3	29
	Menengah	3	1	1	1	1	0	0	2	4
		30	3	25	9	9	7	3	5	33
	Keseluruhan	44	3	39	12	14	10	3	8	47
	Prosentase	94	6	83	26	30	21	6	17	100

Catatan: * (a) Perselisihan ringan: perselisihan tanpa pemogokan, resolusi bipartit; (b) perselisihan sedang: perselisihan dengan pemogokan, resolusi bipartit; (c) perselisihan berat: perselisihan tanpa pemogokan, resolusi tripartit; dan (d) perselisihan masif: perselisihan dengan pemogokan, resolusi tripartit.

Tabel 6. Perselisihan Menurut Lokasi

Lokasi	Perselisihan											
	Sangat Berat		Berat		Sedang		Ringan		Tidak ada		Jumlah Keseluruhan	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Surabaya	1	8	6	50	5	42	0	0	0	0	12	25
Jabotabek*	2	7	4	14	7	24	11	38	5	17	29	62
Bandung	0	0	0	0	2	33	1	17	3	50	6	13
Total	3	6	10	21	14	30	12	26	8	17	47	100
Prosentase	6		21		30		26		17		100	

Catatan: * Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi.

Box 4

Unjuk rasa karena tidak sepakat nilai bonus

Pada bulan Juli 2001 pekerja di satu perusahaan tekstil besar di Bandung yang mempunyai 1.013 pekerja melakukan unjuk rasa menuntut bonus. Ketika pengurus SP-TP SPSI sedang mengajukan tuntutan bonus kepada perusahaan, sekitar 400 pekerja unjuk rasa disertai pemasangan pamflet "We want bonus" di pintu gerbang. Pimpinan perusahaan berusaha menenangkan pekerja dan meminta pekerja agar tetap bekerja sambil menunggu hasil perundingan. Anjuran ini tidak digubris meskipun pihak perusahaan telah menyatakan bahwa mereka tidak bersedia berunding apabila pekerja masih berunjuk rasa.

Untuk berunding, SPSI meminta para koordinator *shift* dan koordinator departemen bertindak sebagai wakil pekerja, namun mereka tidak bersedia. Masing-masing wakil pekerja mengusulkan besar bonus yang diinginkan, diantaranya ada yang mengusulkan bonus 10 kali gaji. Namun hingga siang hari belum tercapai kesepakatan tentang nilai bonus. Pihak SPSI mengusulkan bonus 2,5 kali gaji, tetapi perusahaan menawarkan bonus Rp400.000 per karyawan. Semula SPSI bertahan dengan tuntutannya, tetapi pengusaha dapat menekan tuntutan mereka, dan hanya bersedia memberikan 1 kali gaji. Pada akhirnya SPSI menyetujui usulan itu.

Menjelang sore jumlah pekerja yang unjuk rasa semakin banyak karena pekerja *shift* malam mulai berdatangan. Mereka menolak kesepakatan tersebut, dan hanya setuju bila jumlah bonus dibagi rata. Pihak perusahaan dan SPSI tidak setuju dengan tuntutan tersebut. Karena tidak tercapai kesepakatan, perusahaan meliburkan pekerja selama 4 hari sambil menyusun butir-butir kesepakatan yang dirumuskan Disnaker. Pihak SPSI kemudian diundang untuk menandatangani 6 butir kesepakatan di hadapan pihak manajemen dan Direksi, kepala-kepala seksi, dan 2 orang wakil Disnaker.

Empat hari kemudian pihak perusahaan meminta agar para pekerja menandatangani dua pilihan perjanjian: menerima atau menolak bonus satu bulan gaji. Mereka yang menolak tidak diperbolehkan masuk kerja kembali, sementara yang setuju akan menerima bonus pada akhir bulan. Selain menetapkan dua pilihan perjanjian tersebut, pihak perusahaan juga menghendaki bahwa pekerja yang memicu unjuk rasa agar dimintai keterangan. Untuk itu dibentuk Tim Pansus, terdiri dari pihak perusahaan, kepolisian, dan akan melibatkan SPSI. SPSI menolak karena tidak bersedia mengadili anggotanya sendiri. Tim Pansus memeriksa 22 karyawan. Seorang pekerja yang diperiksa mengundurkan diri dari perusahaan tanpa alasan yang jelas. Dua hari setelah itu SPSI menerima tembusan surat dari pihak kepolisian mengenai hasil pemeriksaan dan meminta SPSI menandatangani 5 komitmen yang harus dipenuhi pekerja, antara lain pekerja yang sedang diperiksa agar tidak menggunakan seragam perusahaan dan mereka berhak didampingi SPSI ketika diperiksa polisi. Hasilnya, dua pekerja di skors, dua pekerja mendapat surat peringatan ketiga, dan 17 pekerja mendapat surat peringatan pertama. Karena tidak dapat menerima keputusan perusahaan, mereka yang diskors mengajukan kasusnya ke P-4D. Kini SPSI sedang mempersiapkan pembelaan bagi anggotanya.

Keterlibatan pihak kepolisian dalam penyelesaian perselisihan hubungan industri menunjukkan bahwa perusahaan belum memahami cara penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur dalam peraturan.

Box 5

Unjuk rasa yang dimotori sebagian kecil pekerja/buruh atau SP-TP minoritas dan disertai unsur kekerasan

Contoh 1:

Unjuk rasa di perusahaan besar produsen makanan di Jakarta ini dimotori oleh hanya 2-3 orang pekerja yang menuntut THR, cuti haid, dan uang makan. Mereka mendatangi "preman" ke pabrik dan mengajak pekerja lainnya untuk ikut mogok.

Mula-mula sekelompok kecil pekerja ini mengadu kepada sebuah Lembaga Bantuan Hukum (LBH) setempat bahwa perusahaan itu mempunyai masalah tentang hak normatif pekerja/buruh. Karena tidak mempunyai SP-TP yang berinisiatif mengajukan tuntutan tersebut, kelompok ini menunjuk LBH tersebut sebagai kuasa hukum pekerja. Perusahaan bersedia berunding tetapi pihak pekerja dan LBH menolak berunding. Mereka memilih melakukan unjuk rasa sekalipun tidak didukung oleh mayoritas pekerja.

Pekerja yang berunjuk rasa menggembok pintu gerbang serta memaksa pekerja lain agar tidak bekerja. Saat itu sempat terjadi baku hantam antara pekerja yang tidak bersedia unjuk rasa dengan LBH Yustek. Kejadian ini menyebabkan kegiatan produksi berhenti total selama dua hari dan menyita lima hari kerja sehingga produksi perusahaan turun 50%.

Akhirnya Kandepnaker memanggil pengusaha dan LBH sebagai kuasa hukum para pekerja untuk menyelesaikan perselisihan, namun pihak kuasa hukum tidak hadir. Pihak perusahaan diminta untuk menjalankan peraturan mengenai hak normatif pekerja yang belum dipenuhi perusahaan. Tidak ada pekerja yang di PHK karena ikut dalam unjuk rasa ini.

Contoh 2:

Responden dari perusahaan pabrik sepatu di Tangerang yang mempunyai 8.000 pekerja menginformasikan bahwa sebelumnya di perusahaan ini belum pernah ada unjuk rasa, tetapi pada tahun 2000 terjadi unjuk rasa yang diprakarsai oleh sekelompok kecil pekerja. Pekerja yang unjuk rasa itu tergabung dalam SP-TP Perbupas (Persatuan Buruh Pabrik Sepatu) yang anggotanya hanya 50 orang. SP ini adalah salah satu dari dua SP-TP di perusahaan ini.

Pekerja anggota SP-TP ini menuntut kenaikan upah walaupun tidak mendapat dukungan dari mayoritas pekerja/buruh yang tergabung dalam SP-TSK. Sebetulnya, pada saat itu SP-TSK sedang mewakili mayoritas pekerja/buruh dalam perundingan tripartit untuk tujuan yang sama, yaitu mengajukan tuntutan kenaikan upah. Perundingan tersebut berhasil dan telah disepakati secara bipartite.

Pihak perusahaan menilai bahwa disamping ada unsur pemaksaan, pemogokan pekerja yang bergabung dengan SP-TP Perbupas telah merugikan pihak perusahaan, karena itu kelompok ini diadakan ke pihak kepolisian. Kasusnya kemudian diproses secara hukum melalui pengadilan. Keputusan pengadilan membebaskan pimpinan SP-TP Perbupas yang menggerakkan unjuk rasa, sehingga pihak perusahaan harus mempekerjakan kembali yang bersangkutan meskipun dipindahkan ke bagian personalia. Selama proses berlangsung, hak-hak para pekerja yang ikut unjuk rasa, misalnya hak atas upah, tetap diberikan. Kasus ini sempat diliput oleh media massa nasional secara luas, termasuk di televisi.

Box 6

Unjuk rasa tanpa pemberitahuan dan tuntutan yang jelas

Pada suatu hari di tahun 2000 beberapa pengurus SP-TP di PMA produsen kawat besi di Surabaya menutup pintu gerbang perusahaan. Akibatnya, sekitar 800 pekerja terhalang masuk kerja. Pengurus SP di perusahaan itu memaksa rekan-rekannya melakukan mogok kerja tanpa memberitahu pihak perusahaan terlebih dahulu.

Hari itu juga perusahaan melakukan pembicaraan dengan pengurus SP-TP, akan tetapi ternyata pengurus SP-TP belum mempunyai konsep tuntutan. Baru pada hari kedua, pengurus menyerahkan surat tuntutan tentang kenaikan uang makan dan uang transport. Khawatir akan kehilangan pekerjaannya, pada hari ketiga para pekerja mendesak pengurus agar mereka dapat kembali bekerja. Akhirnya pada hari keempat pekerja sudah bisa kembali bekerja.

Perselisihan industrial ini dapat diselesaikan secara bipartit, hasilnya perusahaan bersedia memenuhi tuntutan pengurus, yaitu agar uang makan dinaikkan dari Rp36.000 menjadi Rp66.000/ bulan dan uang transport dinaikkan dari Rp39.000 menjadi Rp69.000/bulan. Sekalipun tuntutan mereka berhasil, akhir dari unjuk rasa ini adalah delapan pengurus SP-TP mengundurkan diri sementara tiga orang pengurus lainnya meminta maaf kepada perusahaan. Pada saat SMERU melakukan penelitian ketiga orang tersebut masih terus bekerja di perusahaan ini.

Box 7

Perselisihan industri akibat penangguhan pelaksanaan UMR

Penyebab perselisihan industrial di PDN besar produsen garmen di Bekasi pada bulan Mei 2001 tahun lalu adalah karena perusahaan menangguhkan pelaksanaan UMR. Para pekerja menuntut agar perusahaan segera melaksanakan ketentuan pemerintah mengenai kenaikan UMR. Perselisihan industri di pabrik yang mempekerjakan 1.200 orang itu dapat diselesaikan setelah berlangsung perdebatan sengit antara wakil karyawan (sekitar 24 orang), SP-TP, dan pihak perusahaan.

Hasil keputusan perundingan tripartite adalah perusahaan menyetujui kenaikan UMR 2001 sebesar Rp426.000, dan akan diberlakukan mulai bulan Juni 2001. Kenaikan upah tiga bulan sebelumnya (Maret – Mei 2001) akan diberikan secara sekaligus pada saat penerimaan upah bulan Juni. Atas desakan pihak pembeli produk perusahaan tersebut, perusahaan juga menaikkan upah untuk pekerja yang sudah mempunyai masa kerja di atas 1 tahun, yaitu sebesar Rp3.000 di atas UMR.

Box 8

Mogok kerja ingin mendapat uang pesangon -

Pada tahun 1999 sekitar 1.200 pekerja sebuah perusahaan besar produsen kayu molding di Surabaya melakukan mogok kerja selama 5 hari. Mereka menuntut agar di PHK dan diberi pesangon. Perselisihan ini diselesaikan secara bipartit. Perusahaan setuju memberikan pesangon antara Rp1,8 – Rp3,2 juta per orang kepada pekerjanya yang ingin di PHK.

Box 9

Perselisihan tentang hak non-normatif

Dalam lima tahun terakhir ini penyebab utama perselisihan hubungan industri di perusahaan garmen besar modal dalam negeri yang mempekerjakan sekitar 7.800 pekerja di Bogor ini umumnya berkaitan dengan tuntutan hak non-normatif pekerja, antara lain:

- Kenaikan uang transport 5% dan uang makan Rp500/pekerja/hari, sebagai akibat kenaikan BBM;
- Penyediaan mushola;
- Penyediaan kantin dan kamar kecil;
- Rekreasi setahun sekali;
- Kenaikan penggantian biaya pengobatan.

Tuntutan-tuntutan itu umumnya mendapat tanggapan positif dari perusahaan dan dapat diselesaikan secara bipartit.

Box 10

Mogok kerja karena solidaritas

Mogok kerja di awal tahun 2000 di salah satu perusahaan sampel ini dilakukan sebagai aksi solidaritas bagi sesama pekerja terhadap tindakan PHK oleh perusahaan secara sepihak dan tanpa pesangon terhadap 16 petugas *cleaning service* dan Satpam perusahaan yang telah bekerja 7-8 tahun. Mereka akan diganti oleh jasa *cleaning service* dari suatu yayasan. Kasus ini diadakan ke DPC SPSI diikuti dengan mogok kerja selama 3 hari. Pada hari pertama mogok kerja, pimpinan perusahaan disandera oleh pekerja dan tidak boleh meninggalkan perusahaan hingga pukul 24:00 malam. Pimpinan perusahaan akhirnya diperbolehkan pulang setelah membuat perjanjian tertulis yang disaksikan oleh Kapolsek bahwa perusahaan bersedia akan berunding keesokan harinya.

Bersamaan dengan terjadinya aksi mogok kerja seluruh pekerja tersebut, wakil DPC-SPSI dan sekitar 150 wakil pekerja melakukan pembicaraan dengan pemilik perusahaan di hadapan Depnaker (tripartit di lokasi perusahaan), sambil mengajukan 11 tuntutan lainnya, antara lain menuntut uang makan, perhitungan lembur yang benar, dan peningkatan gaji pokok.

Depnaker yang sudah berjanji untuk mengambil keputusan yang tidak merugikan pekerja ternyata memberikan anjuran yang justru merugikan pekerja. Sebagai reaksi atas hal ini wakil pekerja meninggalkan tempat pertemuan dan pekerja mengancam akan terus melakukan aksi mogok kerja selama tuntutan mereka belum dipenuhi. Setelah wakil pekerja dengan didampingi pengurus DPC-FSPSI melakukan negosiasi dengan pemilik perusahaan selama tiga hari, akhirnya seluruh tuntutan pekerja dipenuhi oleh pemilik perusahaan dan ditetapkan sebagai peraturan perusahaan. Pekerja menghentikan aksi mogoknya pada saat yang sama ketika semua tuntutan mereka disepakati oleh pemilik perusahaan,

Sementara itu kasus PHK pekerja *cleaning service* dan Satpam diselesaikan melalui jalur hukum yang memakan waktu 3 bulan. Mereka akhirnya menerima pesangon sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Data tentang perselisihan industrial yang tidak disertai aksi mogok kerja dan yang penyelesaiannya dilakukan secara bipartit sulit diperoleh di Dinas Tenaga Kerja setempat. Data tersebut hanya tersedia di tingkat perusahaan, dan sering tidak terekam dengan baik.

Tetapi data perselisihan industrial yang penyelesaiannya melibatkan Dinas Tenaga Kerja atau perselisihan dengan aksi mogok kerja dapat ditemui di Dinas Tenaga Kerja setempat.

Sebagai contoh, di Propinsi Jawa Timur tercatat data bulanan perkara perselisihan yang berkaitan dengan UU. No. 22/1957 dan UU No.12/1964, yang diselesaikan melalui P-4D. Contoh data dimaksud disajikan pada Lampiran 10. Lampiran ini menunjukkan bahwa jumlah dan tingkat perselisihan di Kota Surabaya jauh lebih besar daripada di wilayah lain. Namun penelitian SMERU tidak mengidentifikasi penyebab jelas hal ini. Faktor-faktor yang sangat mungkin mempengaruhi keadaan itu antara lain pendekatan yang berbeda yang digunakan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha di Surabaya ketika menghadapi perselisihan tersebut dibanding dengan daerah lainnya, atau karena Surabaya adalah wilayah industri yang mempunyai banyak perusahaan padat karya. Studi yang lebih rinci diperlukan untuk mencari penyebab utama perselisihan industrial yang sangat tinggi di wilayah ini.

Selama 5 tahun terakhir, sepertiga dari 47 perusahaan sampel memiliki pengalaman mogok kerja, dan tiga diantaranya selalu melakukan aksi mogok kerja ketika menyampaikan tuntutan. Ada satu perusahaan besar di Surabaya yang melakukan mogok kerja pada tahun 1996, 1998, dan 2000 dengan tuntutan yang sama, yaitu mengenai kebutuhan pakaian seragam.

Masih di Surabaya, pekerja perusahaan besar modal asing produsen plat besi tulang telah melakukan mogok kerja pada tahun 1996, 1997, dan 2000. Pada tahun 1996 mereka mogok kerja selama 3 hari untuk menuntut uang makan, uang transport, uang *shift*, uang hadir, dan uang susu. Akibatnya unjuk rasa itu 200 pekerja di PHK. Tahun berikutnya 600 pekerja kembali mogok kerja selama 10 hari dengan tuntutan yang sama, yang mengakibatkan 150 pekerja di PHK. Yang terakhir, pada tahun 2000, pekerja/buruh melakukan aksi mogok kerja di luar perusahaan sebagai aksi solidaritas seluruh pekerja/buruh di Surabaya untuk menuntut kenaikan upah.

Menurut UU No. 22/57 mogok kerja harus dilaksanakan secara terencana, yaitu dengan melaporkan rencana pemogokan kepada kepolisian, Disnaker, dan perusahaan 7 hari sebelumnya. Tetapi menurut pihak perusahaan dan Disnaker, akhir-akhir ini pemberitahuan mengenai pemogokan kerja dilakukan secara mendadak pada hari yang sama pada saat melakukan unjuk rasa.

Selain memiliki catatan mengenai perselisihan industrial yang diselesaikan melalui tripartit atau P-4D, biasanya Disnaker juga memiliki catatan aksi mogok kerja di wilayahnya. Sebagai contoh, aksi mogok kerja di Kabupaten Bandung selama periode tahun 1995 – 2000 disajikan pada Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Pemogokan di Kabupaten Bandung, 1995-2000

Bulan	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Januari		2	3	1	4	7
Februari		2	--	--	9	15
Maret		2	1	--	4	4
April		10	1	6	8	15
Mei		11	2	--	5	13
Juni		8	1	6	4	4
Juli		10	1	2	4	6
Augustus		1	3	3	2	4
September		1	2	1	2	4
October	2	1	4	7	6	9
November	2	1	--	11	6	9
Desember	5	--	3	14	8	2
Jumlah	9	49	21	50	62	92

Sumber: Sub Dinas Perencanaan Tenaga Kerja, Disnaker Kabupaten Bandung.

Di tingkat pusat, Depnaker juga mencatat aksi mogok kerja di tingkat nasional. Jumlah pemogokan di Indonesia selama periode tahun 1990 – 2001 disajikan pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Jumlah Pemogokan di Indonesia

Tahun	Jumlah Pemogokan
1990	61
1991	130
1992	251
1993	185
1994	296
1995	276
1996	350
1997	234
1998	278
1999	125
2000	273
April 2001	63

Sumber: Depnaker 1980 – April 2001 dalam Aloysius Uwiyo, "Hak Mogok di Indonesia", Fakultas Hukum – Universitas Indonesia, 2001, hal. 128.

Penyebab pemogokan dalam keputusan P-4P dikategorikan menjadi dua, yaitu: pertama, disebabkan oleh hal-hal normatif, dan kedua disebabkan oleh hal-hal non- normatif. Sebab-sebab normatif terdiri dari antara lain: penyesuaian UMR yang baru, pembentukan serikat buruh, dan pembatalan THR. Sedangkan sebab-sebab non normatif antara lain tuntutan kenaikan upah, tuntutan agar diberi bonus, dan agar ada perbaikan mengenai syarat-syarat kerja/kondisi kerja. Data tahun 1995 – 1999 menunjukkan mogok kerja terutama disebabkan oleh tuntutan normatif mengenai penyesuaian UMR yang baru, yaitu 122 kasus dari 147 kasus mogok kerja. Sementara sebab-sebab non normatif didominasi oleh tuntutan kenaikan upah, tercatat 19 kasus dari 28 kasus pemogokan dalam kurun waktu yang sama.

Pengusaha mempunyai kekhawatiran bahwa pekerja/buruh akan memanfaatkan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, khususnya mengenai Pasal 15 yang kasusnya pernah terjadi pada tahun 1997 di perusahaan besar PMA produsen sepatu olah raga di Bekasi. Bunyi Pasal 15 adalah sebagai berikut: "Dalam hal pekerja mangkir bekerja paling sedikit 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja". Pada waktu itu, pekerja perusahaan sepatu ini melakukan mogok kerja menuntut agar kepala personalia diganti karena 11 tuntutan yang pernah diajukan kepada bagian personalia tidak pernah disampaikan kepada pimpinan perusahaan. Mogok kerja dilakukan beberapa hari, tetapi untuk menghindari peraturan bahwa bila mogok kerja lebih dari 5 hari akan dikenakan PHK, maka pekerja melakukan mogok kerja secara bertahap. Pertama mogok kerja selama 5 hari kemudian bekerja kembali untuk satu hari. Setelah itu kembali melakukan mogok kerja hingga akhirnya tuntutan mereka dipenuhi.

Berdasarkan hasil temuan lapangan SMERU, tidak dapat disimpulkan dengan mudah mengenai kaitan antara frekuensi kejadian perselisihan industrial dan mogok kerja dengan karakteristik perusahaan seperti PMA atau PDN. Misalnya, tidak dapat dikatakan bahwa perselisihan banyak terjadi di perusahaan PDN dibandingkan di PMA. Namun dapat

disimpulkan bahwa perselisihan industrial dan mogok kerja memang jarang terjadi di perusahaan skala sedang.

Dalam penjelasan responden, baik perusahaan dan SP-TP tidak dapat menjelaskan dengan rinci apakah tuntutan-tuntutan pekerja dikaitkan dengan PKB/KKB. Dengan demikian tidak mudah menyimpulkan efektifitas PKB/KKB dalam mencegah perselisihan hubungan industrial atau mogok kerja.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila hubungan industrial dipahami secara baik oleh pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pemerintah, maka kasus perselisihan dan mogok kerja akan lebih mudah diselesaikan. Bahkan perselisihan atau mogok kerja itu sendiri tidak seharusnya terjadi, tetapi pada prakteknya hal tersebut sulit dilakukan. Oleh sebab itu pemerintah perlu mengatur proses penyelesaian perselisihan dalam peraturan perundangan. Misalnya, berdasarkan UU No. 12 Tahun 1957 penyelesaian perselisihan dapat dilakukan secara bertahap melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh (bipartit), mediasi, P-4D (tripartit), dan P-4P. Sedang RUU PPHI mengusulkan adanya penyelesaian tambahan melalui konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial atau PPHI.

Baik SP/SB Afiliasi maupun asosiasi pengusaha biasanya menyarankan kepada anggotanya untuk melakukan penyelesaian perselisihan secara bipartit, karena upaya tripartit atau penyelesaian di tingkat yang lebih tinggi akan memerlukan biaya mahal, menyita waktu, dan hasilnya tidak selalu seperti yang diharapkan. Pada prakteknya, sebagian besar kasus perselisihan industrial di perusahaan sampel, baik yang disertai atau tanpa mogok kerja, diselesaikan melalui musyawarah dan bipartit. Hanya sebagian kecil kasus perselisihan diselesaikan melalui tripartit. Tercatat hanya ada 7 kasus perselisihan yang dihadapi perusahaan responden yang diteruskan ke tingkat P-4D dan P-4P.

Bagi perusahaan yang mempunyai hubungan industrial relatif baik dengan pekerjanya, kebanyakan kasus perselisihan yang muncul cukup diselesaikan di tingkat bipartit. Dalam hal ini lembaga bipartit dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: musyawarah informal, yaitu perundingan antara SP-TP dengan manager personalia, dan bipartit formal, yaitu perundingan antara SP-TP dengan perusahaan yang biasanya diwakili oleh presiden direktur atau pemilik, didampingi manager personalia yang bertindak sebagai perantara. Proses penyelesaian perselisihan tingkat bipartit diawali dari musyawarah informal, tetapi bila tidak ada penyelesaian maka dapat dibawa ke tingkat bipartit yang formal. Namun demikian, banyak SP-TP meminta langsung penyelesaian pada tingkat bipartit formal agar segera ada penyelesaian masalah.

Dalam rangka mengajak pihak perusahaan berunding, Tim SMERU mencatat adanya beberapa kasus dimana pekerja juga menggunakan ancaman dan kekerasan sebagai upaya mencari menyelesaikan perselisihan. Sebagai contoh ekstrim, SP-TP di perusahaan di Bekasi dan pekerja di Tangerang menyandera pimpinan/manajemen perusahaan agar perusahaan bersedia berunding. Sebaliknya, pihak perusahaan juga masih sering melibatkan pihak kepolisian atau aparat pemerintah untuk menyelesaikan masalah mogok kerja, seperti yang biasa mereka lakukan di masa Orde Baru.

Berikut ini adalah contoh perselisihan hubungan industrial disertai mogok kerja yang dapat diselesaikan melalui bipartit, dan contoh perselisihan yang harus diselesaikan melalui tripartit, P-4D dan P-4P, atau melalui keputusan pengadilan.

Box 11
Mogok kerja yang diselesaikan melalui bipartit

Pekerja di perusahaan besar produsen kayu molding di Surabaya sering memilih mogok kerja untuk menyampaikan tuntutan mereka. Tercatat selama kurun waktu 7 tahun mereka telah melakukan mogok kerja 4 kali. Pemogokan pertama pada tahun 1994 dengan tuntutan premi kehadiran, yang kedua di tahun 1996 dengan tuntutan penyediaan pakaian seragam. Pada tahun 1998 dan tahun 2000 mereka kembali mogok kerja untuk menuntut pakaian seragam. Pengurus SPTP SPSI menyatakan bahwa tuntutan pekerja banyak mengenai aspek non-normatif karena selama ini perusahaan telah mampu memenuhi hak-hak normatif pekerja. Meskipun sering melakukan mogok kerja, para pekerja dan SPTP SPSI memilih menyelesaikan perselisihan dan mogok kerja melalui bipartit. Alasannya, selama ini pernah mencoba mencari penyelesaian melalui Kandepnaker tetapi ternyata lambat ditanggapi. Demikian juga melalui P-4D tidak berhasil meskipun telah menunggu 4 bulan.

Box 12
Penyelesaian perselisihan industrial melalui tripartit

Semula perselisihan yang berlangsung di tahun 2001 di perusahaan tekstil besar PDN di Tangerang dimulai dengan tuntutan sekitar 4.800 pekerja pabrik ini tentang penyesuaian gaji sebagai akibat kenaikan BBM. Ketika SP-TP sedang berunding dengan pihak perusahaan, para pekerja yang digerakkan oleh beberapa orang pekerja dan beberapa orang dari luar perusahaan melakukan unjuk rasa di perusahaan. Menurut SP-TP unjuk rasa yang disertai mogok kerja damai selama enam hari ini di luar kontrol SP-TP. Akibatnya, lima orang teknisi bukan warga Indonesia dan empat pekerja lainnya di PHK. Kasus ini dibawa ke P-4D dan ke P-4P untuk diselesaikan melalui upaya tripartit, namun hingga saat penelitian SMERU dilakukan belum ada keputusan yang diperoleh.

Box 13
Perselisihan industri diselesaikan di tingkat pusat

Pekerja PDN besar di Surabaya mogok kerja secara besar-besaran selama 3 hari pada bulan Juni 2001. Mereka menuntut agar Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 segera diberlakukan di perusahaan. Pemogokan itu diikuti oleh lebih dari 20.000 pekerja dari semua unit group perusahaan ini.

Informasi tentang perselisihan ini diperoleh dari pengurus SP-TP salah satu unit dari perusahaan tersebut yang memproduksi pipa PVC dan mempekerjakan 2.000 pekerja. Penyelesaian perselisihan tidak dilakukan secara internal di perusahaan itu sendiri, tetapi melalui P-4P. Karena dianggap merupakan perselisihan massal, perwakilan SP-TP di semua unit perusahaan memutuskan untuk bertemu dengan Menakertrans dan Presiden RI. Namun Presiden RI saat itu tidak memberikan keputusan, sehingga pada akhirnya pekerja kembali berunding dengan perusahaan. Akhirnya perusahaan sepakat memberlakukan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000.

Box 14
Penyelesaian bipartit yang diikuti oleh PHK massal

Pada tahun 1996 terjadi perselisihan karena ada kebijakan perusahaan yang melakukan upaya efisiensi perusahaan terhadap 120 orang pekerja karena ada perubahan mesin dari mesin manual menjadi mesin otomatis. Perselisihan yang kedua terjadi pada tahun 1997 ketika 60 orang di PHK, termasuk yang memasuki masa pensiun. Perselisihan yang kedua tersebut tidak hanya karena masalah penggantian mesin tetapi juga karena terpengaruh dampak krisis.

Perusahaan mengeluarkan kebijakan bahwa pekerja yang terlibat mogok kerja tidak dibayar sesuai lamanya pemogokan. Hal ini dilakukan guna mengantisipasi penilaian perusahaan lain bahwa pemogokan yang terjadi di perusahaannya ternyata di bayar. Dampak pemogokan tersebut tentu saja menimbulkan kerugian di kedua belah pihak: perusahaan menanggung kerugian akibat biaya operasional, sementara tenaga kerja tidak mendapat bayaran selama pemogokan.

Proses penyelesaian perselisihan tersebut berjalan lancar dan tidak menemui masalah karena perusahaan telah melaksanakan ketentuan sesuai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku saat itu, yaitu Kepmenaker No. 3 tahun 1996. Juga karena tenaga kerja yang terkena efisiensi perusahaan mendapat pesangon sesuai dengan peraturan, dan karena upaya efisiensi perusahaan tersebut terutama ditujukan kepada pekerja yang telah memasuki masa pensiun.

Box 15
Perselisihan industrial yang diselesaikan di PTUN

Pada tahun 1998 terjadi rasionalisasi tenaga kerja di salah satu perusahaan sampel sebagai akibat krisis ekonomi. Sekitar 30 pekerja bagian operator terpaksa di PHK. Perusahaan berusaha mencari alternatif pekerjaan bagi sebagian pekerja yang di PHK ini, tetapi hanya 18 orang yang menerima tawaran tersebut. Sisanya mencari pekerjaan sendiri, tetapi kemudian muncul ketidakpuasan dari sebagian kecil pekerja dengan mengatas-namakan teman-temannya. Gugatan ini baru diajukan pada tahun 2000, lebih dari satu tahun setelah rasionalisasi pada tahun 1998 meskipun mereka sudah menerima pesangon. Mereka menggugat karena setelah PHK pada tahun 1998 perusahaan berkembang lagi, bahkan merekrut pekerja baru. Mereka **juga** mempertanyakan Legalitas Rasionalisasi yang diberikan kepada perusahaan yang kemudian disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau. Karena itu para pekerja yang di PHK ini kemudian menggugat Dinas Tenaga Kerja.

Karena tidak ada kesepakatan antara penggugat dan perusahaan, kasus ini diteruskan ke PTUN. Perusahaan menyerahkan penanganan kasus ini kepada pengacara, sedangkan para pekerja yang menggugat meminta dukungan sebuah LSM perburuhan. Hingga tahun 2001 belum tercapai kesepakatan walaupun sudah melalui empat perundingan.

Sebenarnya pihak pekerja yang diwakili oleh LSM ingin mengajak damai, tetapi usul ini tidak dilayani oleh perusahaan. Sekarang kasusnya telah naik ke tingkat kasasi. Perusahaan membayar pengacara baik di tingkat daerah maupun di kantor pusat, serta membiayai saksi-saksi di pengadilan. Saat ini kasusnya telah berjalan kurang lebih 1 tahun.

Karena tidak ada kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan, akibatnya penyelesaian perselisihan sering berlarut-larut, dan pada akhirnya merugikan kedua belah pihak. Sebagai contoh adalah perselisihan industrial yang tergolong sangat berat yang terjadi di satu perusahaan besar di Tangerang yang dibarengi dengan mogok kerja. Hingga saat penelitian SMERU dilakukan walaupun kasusnya telah berlangsung dua bulan namun masalahnya belum dapat diselesaikan. Perusahaan tidak beroperasi dan pekerja masuk hanya untuk mengisi daftar hadir. Perselisihan ini sedang diproses di tingkat P-4D, tetapi tetap belum mencapai kesepakatan. Karena perundingan sangat sulit mencapai kesepakatan, masalah ini kemudian disampaikan ke tingkat Menteri. Pemicu perselisihan adalah masalah ketidaksesuaian upah dengan peraturan UMR, status pekerja kontrak, tuntutan Jamsostek, uang makan, uang transportasi, dan tuntutan agar perusahaan tetap mempekerjakan pekerja yang sedang menuntut hak.

Dalam proses perselisihan di tingkat tripartit, biasanya pihak perusahaan diwakili oleh pengacara sebagai kuasa hukum, sedangkan pekerja diwakili oleh federasi serikat pekerja (DPC atau DPD) sebagai kuasa hukum. Pemerintah daerah berfungsi sebagai perantara dengan menunjuk pegawai Pemda untuk membantu menangani perselisihan. Guna menghindari kecurigaan, masing-masing tetap mengikutsertakan pihak yang berselisih untuk mendampingi kuasa hukum.

Menurut satu perusahaan besar produsen alat rumah tangga di Surabaya dan perusahaan besar produsen sepatu olah-raga di Tangerang, perusahaan tersebut memilih menyelesaikan perselisihan ke tingkat yang lebih tinggi, tidak hanya sampai ke tingkat perantaraan. Hal ini dilakukan untuk mengulur waktu agar pekerja jera dan bosan menunggu.

Ada indikasi bahwa perusahaan modal asing cenderung menyelesaikan masalah di tingkat tripartit karena manajemen lebih mempercayai Pemerintah Indonesia (Disnaker) daripada pekerja (SP-TP). Walaupun persoalannya dapat diselesaikan di tingkat bipartit dan hasil penyelesaiannya akan sama dengan penyelesaian di tingkat tripartit, tetapi perusahaan lebih mempercayai keputusan tripartit.

Perselisihan industrial dianggap selesai apabila keputusan yang diberikan telah memuaskan pihak-pihak yang berselisih. Kasus yang tidak dilaporkan kembali atau ditindaklanjuti ke Disnaker dianggap telah selesai. Upaya yang dilakukan pemerintah daerah dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja/SP, antara lain dengan memberikan anjuran yang bersifat netral mengenai penyelesaian tripartit. Di Kabupaten Bogor diusulkan agar menyusun mekanisme kelembagaan Tripartit Plus yang terdiri dari perusahaan, pekerja (SP), pemerintah, plus lembaga independen (misalnya forum pakar perguruan tinggi dan LSM). Belum diketahui dengan pasti apakah mengikutsertakan LSM dalam tripartit akan menjadi lebih efektif dalam mencapai hasil keputusan.

Dinas Tenaga Kerja mengalami kendala dalam membantu kasus perselisihan industrial yang disebabkan oleh antara lain: keterbatasan jumlah tenaga kerja yang memiliki kapasitas dalam menangani perselisihan dibandingkan dengan banyaknya kasus yang harus diselesaikan.

Akhirnya, berdasarkan temuan lapangan, kesimpulan yang dapat diambil mengenai praktek penyelesaian perselisihan industrial, antara lain adalah:

1. Perselisihan industrial antara pekerja dengan atasan (perselisihan individual) biasanya pertama-tama diselesaikan secara musyawarah informal antara pihak yang berselisih dengan difasilitasi oleh SP-TP. Bila tidak tercapai kesepakatan, maka kasus perselisihan akan diajukan ke tingkat bipartit yang akan melibatkan perusahaan secara formal.

2. Perselisihan yang bersifat tuntutan non-normatif biasanya dapat diselesaikan secara bipartit. Keputusan yang diambil umumnya merupakan hasil kompromi antara kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan, dalam batas toleransi kedua belah pihak, misalnya mengenai tuntutan bonus. Umumnya pekerja atau SP tidak terlalu memaksa bahwa semua tuntutan harus dipenuhi, yang penting tuntutan mereka mendapat tanggapan dari perusahaan meskipun hanya sebagian.
3. Tuntutan yang bersifat normatif biasanya untuk pertama kali diselesaikan secara bipartit. Namun bila tuntutan tersebut tidak ditanggapi perusahaan, maka dapat dilanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi sampai tingkat P-4D atau P-4P, bahkan ke tingkat Menteri.
4. Tuntutan yang disertai unjuk rasa massal dan berdampak PHK apabila tidak dapat diselesaikan di tingkat P-4D biasanya kemudian diselesaikan sampai ke tingkat pengadilan atau PTUN. Sebagian perusahaan melakukan hal ini sebagai upaya untuk mendidik pekerja: bahwa perselisihan yang tidak mau diselesaikan di tingkat bipartit dan disertai unjuk rasa massal akan menelan biaya tinggi dan memakan waktu lama. Bagi perusahaan hal ini tidak menjadi masalah, namun bagi pekerja dapat berdampak besar.
5. Tuntutan yang disertai unjuk rasa dan kekerasan umumnya mengakibatkan perusahaan mengambil keputusan untuk melakukan PHK terhadap pekerja yang dianggap sebagai pemimpin, penggerak atau provokator unjuk rasa. Dalam kasus semacam ini perusahaan kadang-kadang juga melibatkan pihak kepolisian, selanjutnya masalah akan diajukan ke peradilan pidana. Dengan demikian penyelesaian perselisihan tidak sekedar penyelesaian secara hubungan industrial.

VII. KESIMPULAN

A. HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MASA TRANSISI

Saat ini sistem hubungan industrial di Indonesia sedang berada dalam masa transisi: dari sistem pemerintahan yang sangat terpusat dan dikendalikan penuh oleh pusat menjadi suatu sistem yang lebih terdesentralisasi dimana pekerja/buruh dan pihak pengusaha dapat bernegosiasi mengenai persyaratan dan kondisi kerja pada tingkat perusahaan. Transisi ini searah dengan perubahan konteks sosial dan politik yang lebih luas, yang bertujuan memfasilitasi proses demokratisasi dan pengambilan keputusan yang transparan. Namun, masih banyak komponen sistem hubungan industri yang masih tetap dipengaruhi oleh sisa-sisa praktek paternalistik pemerintah pusat di masa lalu.

B. PERATURAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kedua Rencana Undang-Undang tentang ketenagakerjaan, yaitu RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (RUU PPHI) dan RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (RUU PPK) yang saat ini sedang dibahas oleh DPR, terbukti masih menjadi sumber perdebatan antara serikat pekerja/serikat buruh, pekerja, pengusaha, dan pengamat-pengamat perkembangan hubungan industrial di Indonesia. Banyak pekerja, SP/SB, SP-TP dan perusahaan yang tidak puas mengenai proses penyelesaian masalah hubungan industrial yang baru seperti yang tercantum dalam kedua RUU tersebut yang dianggap telah mengubah prosedur-prosedur mediasi, konsiliasi dan arbitrase, meskipun tidak jarang hal ini disebabkan karena pasal-pasal dalam RUU tidak dipahami dengan baik.

Lebih lanjut, pembentukan Peradilan Perselisihan Hubungan Industri masih terus diperdebatkan. Hanya sedikit pihak yang yakin bahwa pengadilan khusus untuk perselisihan hubungan industri ini akan memperbaiki situasi yang ada saat ini. Sebaliknya, mereka yakin bahwa hal ini hanya akan menambah beban finansial pihak-pihak yang tersangkut karena harus menempuh upaya pengadilan untuk menyelesaikan kasus perselisihan tersebut. Umumnya, serikat pekerja/serikat buruh cenderung memilih UU No. 22, 1957 dan UU No. 12, 1964 meskipun mereka tidak menyebutkan secara spesifik pasal-pasal dari kedua undang-undang ini yang dianggap lebih sesuai.

Peraturan baru lainnya, terutama Kepmenaker No. Kep-150-/Men/2000 yang mengganti Permenaker No. 03/Men/1996, telah mengundang reaksi keras dari pengusaha yang berpendapat bahwa keputusan ini akan membebani pengusaha. Perubahan beberapa pasal yang kemudian dilakukan melalui Kepmenakertrans No. Kep-78 and Kep-111/Men/2001 telah memicu konflik dan pemogokan buruh besar-besaran karena serikat kerja/serikat buruh dan pekerja/buruh berpendapat bahwa perubahan tersebut lebih menguntungkan pihak perusahaan, sementara serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja beranggapan bahwa Kepmenaker No.150 memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja/buruh. Keputusan pemerintah untuk mencabut Kepmenakertrans No. Kep-78 dan Kep-111/Men/2001 tetapi menghidupkan kembali Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 pada tanggal 15 Juni 2001 semakin menambah keruwetan mengenai peraturan hubungan industrial saat ini, dan tidak memberikan kepastian atau jalan keluar dari perdebatan mengenai prosedur penyelesaian perselisihan industrial.

Banyak pengamat hubungan industrial menunggu ratifikasi kedua RUU ini untuk memperjelas sejumlah isu-isu pokok sekitar hubungan industrial dan agar ada kepastian bagi pekerja/buruh maupun pihak perusahaan. Namun, sangat penting bahwa semua peraturan di waktu yang akan datang yang disusun oleh pemerintah mempertimbangkan

dengan hati-hati dalam menciptakan keseimbangan antara hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha agar protes-protes dan unjuk rasa pekerja dapat dihindari. Lebih lanjut, melihat adanya berbagai opini dan pemahaman mengenai peraturan yang saat ini berlaku dan yang sedang diajukan, maka pemerintah perlu memberikan pengarahan, pelatihan dan sosialisasi mengenai peraturan atau undang-undang yang baru. Gerakan serikat pekerja/serikat buruh yang lebih kuat berarti pemerintah tidak perlu lagi memainkan peran utama dalam perselisihan hubungan industrial, tetapi lebih berperan sebagai fasilitator dan regulator yang adil.

C. DINAMIKA SERIKAT PEKERJA

Sebagai akibat dari ratifikasi Konvensi ILO No. 87, 1948 dan UU No. 21, 2000, jumlah organisasi pekerja di Indonesia telah membengkak. Akan tetapi, peningkatan ini terutama dalam bentuk SP/SB di tingkat nasional dan federasi. Jumlah SP-TP yang terbentuk masih sedikit dibandingkan dengan jumlah sesungguhnya dari perusahaan-perusahaan skala besar dan menengah yang ada di wilayah penelitian. Hal ini bukan hanya karena banyak perusahaan yang masih menolak pembentukan SP/SB karena mereka tidak memahami manfaat yang akan diperoleh, tetapi juga karena para pekerja/buruh tidak menyadari sepenuhnya manfaat yang akan mereka peroleh dengan membentuk SP-TP. Pada umumnya, para pekerja lebih menunjukkan minat untuk membentuk SP-TP setelah mereka mengalami gejala industrial di dalam perusahaan yang sulit diselesaikan.

Serikat pekerja/serikat buruh dapat dibedakan berdasarkan proses pembentukannya. *Pertama*, SP/SB yang dibentuk sebagai basis bagi pekerja/buruh untuk menyuarakan keluhan-keluhan mereka di dalam perusahaan. SP/SB semacam ini memiliki misi yang jelas, keanggotaan yang ditentukan dengan baik, serta manajemen yang bagus. *Kedua*, SP/SB yang dibentuk sebagai basis politik, dan melibatkan mereka yang bukan pekerja yang mengklaim bertindak atas nama pekerja/buruh. Ada beberapa dugaan bahwa ada hubungan antara beberapa SP/SB ini dengan kelompok atau partai politik tertentu.

SMERU menemukan bahwa efektivitas dan profesionalisme suatu SP/SB tergantung pada tingkat kemampuan mereka dalam mengorganisasikan dan merekrut anggotanya, tingkat pemahaman mereka atas peran dan fungsi mereka, dan peraturan yang ada, maupun seberapa baik mereka dapat mengkomunikasikan kebutuhan para pekerja/buruh, kemampuan bernegosiasi dan menyelesaikan perselisihan. Berdasarkan temuan penelitian di lapangan, efektivitas dan profesionalisme SP/SB di tingkat kabupaten dan kota cukup untuk membela kepentingan pekerja selama masa transisi ini. Mereka umumnya siap untuk membela dan mendukung SP/SB dan para pekerja/buruh dalam berbagai situasi yang membutuhkan penyelesaian perselisihan. Serikat Pekerja juga merupakan sarana yang efektif untuk meminimalkan gejala dalam skala yang lebih besar, karena sesuai dengan temuan SMERU mereka cenderung memprioritaskan negosiasi di tingkat nasional dan hanya menggunakan pemogokan sebagai pilihan terakhir. Akan tetapi, umumnya peran SP-TP dianggap lebih penting ketimbang serikat pekerja/serikat buruh terkait karena mereka memiliki hubungan langsung dengan baik pekerja/buruh maupun pemilik perusahaan, serta memiliki pemahaman yang jauh lebih baik atas tantangan-tantangan yang dihadapi keduanya.

Perwakilan SP-TP yang diwawancarai menganggap federasi SP/SB yang lebih lama mapan akan lebih efektif dan profesional ketimbang yang masih baru. Untuk alasan ini, SP-TP cenderung memilih federasi SP/SB yang lebih berpengalaman baik dalam berorganisasi maupun melakukan aksinya. Akan tetapi, federasi SP/SB yang sama, sekalipun sudah lama berdiri, masih dinilai secara berbeda di wilayah yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada tingkat kabupaten dan kota memainkan peranan dalam mempengaruhi efektivitas SP/SB terkait.

Adanya peningkatan gejolak industrial di banyak perusahaan cenderung menjadi pemicu pembentukan SP/SB. Umumnya, hanya sedikit perusahaan yang mendukung pembentukan SP/SB di dalam perusahaan mereka karena menyadari keuntungan potensial adanya SP/SB bagi bisnis mereka. Tim peneliti SMERU menemukan bahwa SP-TP jarang dibentuk terutama di perusahaan kecil yang telah memiliki prosedur penyelesaian perselisihan yang efektif. Tim juga menemukan bahwa secara umum perusahaan menyadari keuntungan SP/SB begitu telah terbentuk, khususnya ketika harus melakukan negosiasi dengan pekerja/buruh. Akan tetapi, masih terdapat beberapa perusahaan yang menghalangi pembentukan SP/SB karena merasa bahwa adanya SP/SB diperusahaan akan menjadi beban. Namun, pada saat yang sama, juga terdapat sejumlah perusahaan yang mulai berinisiatif membentuk SP/SB sendiri.

Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 dan implementasi UU No. 21, 2000 juga memungkinkan untuk mendirikan banyak SP-TP di dalam sebuah perusahaan. Keberadaan SP-TP lebih dari satu di dalam sebuah perusahaan ditemukan di beberapa perusahaan. Sejauh ini, kondisi ini tidak mengakibatkan konflik atau masalah diantara SP-TP tersebut. Meskipun demikian, pihak perusahaan, SP-TP, dan pekerja/buruh cenderung memilih tidak lebih dari satu SP-TP dalam sebuah perusahaan. Mereka mengusulkan agar serikat pekerja dibentuk berdasarkan prosentase jumlah total pekerja/buruh di masing-masing perusahaan. Lainnya mengusulkan bahwa persyaratan jumlah pekerja/buruh untuk mendirikan serikat pekerja/serikat buruh ditambah, dari 10 anggota menjadi 100 anggota.

D. KESEPAKATAN BERSAMA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Kebanyakan pengusaha telah memastikan bahwa mereka memenuhi upah minimum dan hak normatif pekerja bagi pekerja/buruhnya, terlepas dari semua beban yang dialami dari kondisi ekonomi di Indonesia saat ini. Di luar isu-isu yang menyangkut upah dalam konteks kebijakan hubungan industrial, temuan tim peneliti SMERU menunjukkan bahwa aspek-aspek hubungan industrial telah berfungsi lebih mulus ketimbang yang mungkin diharapkan di tingkat perusahaan. Kebanyakan pihak perusahaan menyatakan bahwa terlepas dari beban "terlalu diatur", mereka telah mentaati peraturan dan kesepakatan. Sebagian alasannya karena mereka telah mengikuti proses negosiasi tripartit. Kesepakatan bersama di tingkat perusahaan telah mulai memainkan peranan yang lebih penting dalam menentukan kondisi kerja di banyak perusahaan di mana SP-TP baru didirikan dari 1997 sebagai bagian dari proses reformasi.

Lebih jauh, penelitian SMERU menyoroti bahwa kebanyakan perselisihan antara pekerja/buruh, pihak pengusaha dan perwakilan mereka dapat diselesaikan melalui dialog bipartit. Hanya beberapa kasus yang diselesaikan melalui dialog tripartit, termasuk diteruskan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat (P4D dan P4P). Baik pekerja/buruh (atau SP-TP) dan pengusaha (dan perwakilan mereka seperti Apindo, Aprisindo) menyatakan bahwa ada sedikit indikasi ketegangan yang serius dalam hubungan pengusaha-pekerja/buruh. Akan tetapi, kedua belah pihak mengakui mereka masih dalam proses belajar: pekerja/buruh belajar untuk menggunakan kebebasan untuk berorganisasi dan mengatur diri, menyatakan kebutuhan-kebutuhan mereka, dan menemukan metode negosiasi yang lebih baik, sementara pemilik perusahaan sedang belajar untuk menghargai pekerja/buruh sebagai mitra kerja.

Dalam kasus-kasus dimana perselisihan hubungan industrial terjadi, hasil penelitian lapangan SMERU menunjukkan bahwa penyebab utama pemogokan dan kasus-kasus perselisihan antara lain adalah: tuntutan-tuntutan non-normatif yang mencerminkan ketidakpuasan pekerja/buruh terhadap kondisi kerja; perusahaan tidak memenuhi tuntutan normatif

sebagaimana yang ditentukan dalam berbagai undang-undang dan peraturan serta dalam kesepakatan kerja bersama; gangguan dan campur tangan pihak ketiga; dan tekanan-tekanan dari sejumlah pekerja/buruh dari dalam perusahaan yang menekan pekerja/buruh lain untuk mendukung protes apa pun. Untuk mengatasi isu-isu ini, berbagai bentuk peraturan kerja (peraturan internal perusahaan, kesepakatan kerja bersama) menjadi sarana yang efektif untuk mempromosikan hubungan industrial yang harmonis. Perusahaan-perusahaan yang terus menerapkan peraturan internal perusahaan sesungguhnya memelihara hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan pekerja/buruh. Selain itu, pihak perusahaan mengakui bahwa kesepakatan kerja bersama merupakan bahan referensi yang efektif untuk menyelesaikan perselisihan. Akan tetapi, semua pihak menyadari bahwa dokumen ini tidak menjamin perselisihan hubungan industrial atau bahwa pemogokan tidak akan terjadi, khususnya ketika gejolak industrial terjadi berdasarkan isu-isu dari luar lingkungan kerja, seperti tuntutan peningkatan upah karena kenaikan harga BBM.

Sementara itu, perumusan kesepakatan kerja bersama masih merupakan suatu topik yang kontroversial. Walaupun pada umumnya, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh terlibat dalam perumusan kesepakatan kerja bersama, SMERU menemukan adanya sejumlah kasus di mana kesepakatan kerja bersama dibuat oleh perusahaan, dan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh dipaksa untuk hanya membaca dan menyetujuinya. Untuk memperbaiki hubungan industrial di masa yang akan datang, baik pihak perusahaan maupun pekerja/buruh harus diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam perumusan kesepakatan kerja bersama. Dalam perannya sebagai fasilitator, sangatlah penting bahwa pemerintah menyediakan program pendidikan yang menyoroti manfaat pembuatan perjanjian secara kolektif dan menghormati peraturan kerja yang ada, serta menyelesaikan semua perselisihan melalui dialog.

Dari sudut pandang sistem hubungan industrial yang lebih terbuka dan terdesentralisasi yang menekankan perlunya dialog di tingkatan perusahaan, dibutuhkan mekanisme penyelesaian perselisihan yang jelas, adil, dan fungsional yang dapat diandalkan oleh semua pihak yang berkepentingan. Sekali lagi, hal ini menekankan perlunya pemerintah untuk membuat peraturan yang bukan hanya memberikan keadilan dari segi hak dan tanggungjawab bagi semua pihak, tetapi juga peraturan yang memberikan kepastian bagi hubungan industrial. Lebih jauh, untuk mengatasi kesalahpahaman dan salah informasi mengenai peraturan ini, adalah penting bahwa pemerintah menyediakan pendidikan lebih lanjut dan pedoman pemahaman dan pelaksanaan semua peraturan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Data

Sub-directorate for the Empowerment of Employer and Employee Organizations, Labor Union Federation, January 2002.

The Office of Manpower in East Java, Monthly Employment, January 2000 – August 2001.

Undang-undang dan Peraturan

Law No. 21/1954 on Labor Agreements Between Labor Unions and Employers.

Law No. 22/1957 on Labor Dispute Resolution.

Law No. 21/ 1964 on Employment Termination in Private Firms.

Third Draft Bill of The Industrial Relations Dispute Resolution Bill.

Law No. 21/2000 on Labor Unions/Workers Unions.

Law No. 25/1997 on Manpower.

Permenaker No. 03/1996 on The Settlement of Employment Termination, and Determining the Payment of Severance Pay, Long Service Pay, and Compensation in Private Firms.

Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 on The Settlement of Employment Termination, and Determining the Payment of Severance Pay, Long Service pay, and Compensation in Private Firms.

Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 on Amendments to Several Articles in Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000.

Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 on Amendments on Article 35A Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001.

ILO Convention No. 87/1948 on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize.

Laporan dan Publikasi

Gallagher, J, Industrial Dispute Resolution Processes, USAID-AFL-CIO, 1996.

Department of Manpower, Module 1: Education and Training for Trainers in *Pancasila Industrial Relations Awareness Raising Workshop*, 2000.

Salamon, M., Industrial Relations, Theory and Practice, 4th edition, Prentice Hall, 2000.

The SMERU, Research Institute, The Impact of Minimum Wages in The Formal Urban Sector, 2001.

Suwarno, S., and J. Elliot, "Changing Approaches to Employment Relations in Indonesia", in *Employment Relations in the Asia Pacific: Changing Approches*, ed. Bamber, Greg J, 1999.

Suwarto, *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial* (unpublished), 2000.

The World Bank, The Imperative for Reform, 2001.

Uwiyono, A., *Hak Mogok di Indonesia*, Faculty of Law, University of Indonesia, 2001.

Harian Umum

Bisnis Indonesia, 4 January 2001

Suara Merdeka, 9 January 2001

Kompas, 10 January 2001

Suara Pembaruan, 15 March, 1993

Media Indonesia, 4 May 2001

Merdeka, 21 May 2001

Bisnis Indonesia, 26 May 1997
Business News, 18 June 2001
Business News, 20 June 2001
Kompas, 20 June 2001
Kompas, 24 June 2001
Bisnis Indonesia, 2 October 1997
Harian Republika, 5 October 2001
Suara Karya, 23 November 2001
Pikiran Rakyat, 29 November 2001

Makalah

Hikayat Atika Karwa "*Hubungan Industrial dalam Gerakan Buruh di Indonesia*", a paper presented at the Tri-partite National Dialogue, Bekasi, 2001.
Ministry of Manpower and Transmigration, a paper presented at the Tri-partite National Dialogue, Bekasi, 2001.
Sarto, S., National Branch of the F-SPSI Paper presented at the Tri-partite National Dialogue, Bekasi, 2001.
Suparwanto, Apindo Paper presented at the Tri-partite National Dialogue, Bekasi, 2001.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hak-hak Normatif Berdasarkan Peraturan Perundangan dan Peraturan Pemerintah

No.	Jenis Hak	UU/PP/Permen	
		No.	Tentang
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Penghasilan yang layak • Perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja • Mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. 	UU 14/1969	Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
2.	<ul style="list-style-type: none"> • Jangka waktu pekerjaan tidak lebih 20 hari. Pekerjaan menurut musim, bongkar muat. • Upah tidak boleh kurang dari UMR • Astek 	Permenaker: Per-06/MEN/1985	Perlindungan Pekerja Harian lepas
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak dipersyaratkan masa percobaan 	Permenaker: Per-02/MEN/1993	Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu
4.	<ul style="list-style-type: none"> • tidak dipersyaratkan masa percobaan 	Permenaker: Per.05/MEN/1995	Perjanjian Kerja waktu tertentu pada perusahaan pertambangan migas
5.	<ul style="list-style-type: none"> • berlaku paling lama 2 tahun 	Permenakertrans: Per/02.MEN/1978	Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan
6.	<ul style="list-style-type: none"> • 1-12 hari istirahat dalam 1 tahun • Selama istirahat tahunan buruh berhak atas upah 	PP 21/1954	Penetapan Peraturan Istirahat Buruh

No.	Jenis Hak	UU/PP/Permen	
		No.	Tentang
7.	<ul style="list-style-type: none"> • Jam kerja termasuk jam istirahat dibagi 3 shift • Jam kerja akumulatif tidak lebih dari 40 jam seminggu • Bila lebih 40 jam per minggu, sbg jam kerja lembur 	Keputusan Bersama Menaker danKapolri No.Kep.275/Men/1989 & No Pol Kep/04/V/1989	Pengaturan jam kerja dan jam istirahat serta pembinaan tenaga kerja satpam
8.	<ul style="list-style-type: none"> • Membayar upah lembur • Kesempatan tenaga kerja untuk makan dan minum sedikitnya berkalori 1.400 • Memberikan istirahat mingguan sedikitnya 2 kali sebulan. 	Kepmenaker: Kep.608/MEN/1989	Penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat bagi perush-2 yg mempekerjakan pekerja 9 jam sehari dan 54 jam seminggu
9.	<ul style="list-style-type: none"> • Istirahat mingguan 2 hari seminggu • Kerja lembur setelah jam ke-8 	Permenaker: Per-06/MEN/1993	Waktu kerja 5 hari seminggu 8 jam sehari
10.	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas dan ijin terhadap serikat pekerja (ruang, mengadakan pertemun, pemotongan iuran anggota) • Hari kerja dan jam kerja • Kerja/upah lembur • Istirahat mingguan • Istirahat tahunan • Cuti hamil/gugur kandungan u/ Karyawan wanita • Tunjangan thd keluarga karyawan keselamatan dan kesehatan kerja • Jamsostek • Program peningkatan ketrampilan • PHK: hak dan kewajiban 	Permenaker: Per-01/MEN/1985	Pola Umum KKB

No.	Jenis Hak	UU/PP/Permen	
		No.	Tentang
11.	<ul style="list-style-type: none"> • Pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian 	UU 12/1964	PHK di perusahaan swasta
12.	<ul style="list-style-type: none"> • Upah pekerja 100% (bila tidak ada skorsing) • Upah pekerja 75% (selama proses) • Upah pekerja selama ditahan pihak berwajib • Besarnya uang pesangon • Besarnya uang penghargaan • Besarnya ganti kerugian • Biaya/ongkos pulang • Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 	Kepmenaker: Kep-150/Men/2000	Penyelesaian PHK dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan
13.	<ul style="list-style-type: none"> • Larangan PHK bagi pekerja wanita karena menikah, hamil, atau melahirkan • Cuti hamil atau melahirkan • Cuti diluar tanggungan maksimal 7,5 bulan • 	Permenaker: Per-03/MEN/1989	Larangan PHK bagi pekerja wanita karena menikah, hamil, atau melahirkan
14.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji pokok • Tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan, tunjangan perusahaan, tunjangan jabatan • Tunjangan istri/suami • Tunjangan anak 	PP 23/1967	Ketentuan ketentuan Pokok Penggajian Perusahaan Negara

No.	Jenis Hak	UU/PP/Permen	
		No.	Tentang
15.	<ul style="list-style-type: none"> Waktu kerja 	Kepmenaker: Kep.64/MEN/1997	Waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah lembur pada perusahaan pertambangan nigas serta panas bumi di daerah lepas pantai atau daerah operasi tertentu
16.	<ul style="list-style-type: none"> Upah buruh jika sakit Upah buruh jika buruh kawin Upah buruh jika buruh menyunatkan anaknya Upah buruh jika anggota keluarga meninggal Upah buruh jika istrinya melahirkan anak 	PP 8/1981	Perlindungan Upah
17.	<ul style="list-style-type: none"> Upah lembur Upah sejam bagi pekerja bulanan Upah sejam bagi pekerja harian Upah sejam bagi pekerja borongan 	SK Menaker: KEP-72/MEN/84	Dasar Perhitungan Upah Lembur
18.	<ul style="list-style-type: none"> Pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima tanpa membedakan status pekerja 	Permenaker: PER-03/MEN/1987	Upah bagi Pekerja pada hari libur resmi

No.	Jenis Hak	UU/PP/Permen	
		No.	Tentang
19.	<ul style="list-style-type: none"> • Upah Pokok • Tunjangan Tetap • Tunjangan tidak tetap • Non Upah: fasilitas, bonus, THR 	SE Menaker: SE-07/MEN/1990	Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah
20.	<ul style="list-style-type: none"> • UMSR Tk I \geq 5% dari UMR Tk I • UMSR Tk II \geq 5% dari UMR Tk II 	Permenaker: Per-01/MEN/1999	Upah Minimum
21.	<ul style="list-style-type: none"> • Uang service mrpk milik dan menjadi bagian pendapatan bagi pekerja yg tak termasuk sebagai komponen upah 	Permenaker: Per.02/MEN/1999	Pembagian Uang Service pada Usaha Hotel, Restoran, dan usaha Pariwisata Lainnya
22.	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawati yg menjalankan cuti hamil dan bersalin, upahnya tetap dibayarkan • Perusahaan hanya dapat membatasi bantuan bagi kelahiran anak ke-3 dst 	Edaran Dirjen Pembinaan HI dan Pengawasan Ketenaga Kerjaan No. SE.08/M/BW/1999	Pembayaran Upah terhadap Pekerja wanita yang menjalankan cuti hamil dan bersalin
23.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan 	SE Menaker: SE 05/M/BW/1998	Upah Pekerja yg dirumahkan bukan ke arah PHK
24.	<ul style="list-style-type: none"> • Jaminan kecelakaan kerja • Jaminan kematian • Jaminan hari tua • Jaminan pemeliharaan kesehatan 	UU 3/1992	Jamsostek

No.	Jenis Hak	UU/PP/Permen	
		No.	Tentang
25.	<ul style="list-style-type: none"> Hak atas jaminan kecelakaan kerja 	Kepres 22/1993	Penyakit yg timbul karena hubungan kerja
26.	<ul style="list-style-type: none"> Santunan kematian Rp. 2 juta Biaya pemakaman Rp. 400 ribu 	PP 79/1998	Perubahan atas PP 14/1993
27.	<ul style="list-style-type: none"> Usia pensiun Pemeliharaan kesehatan pekerja Pembinaan dalam pembuatan KKB 	SE Menaker: SE-04/MEN/88	Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita
28.	<ul style="list-style-type: none"> Untuk setiap 100 pekerja, pengusaha wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya satu tenaga kerja penyandang cacat 	Kepmenaker: KEP-205/MEN/1999	Pelatihan Kerja dan penempatan T.K. penyandang cacat
29.	<ul style="list-style-type: none"> Perlindungan hak berorganisasi 	UU 21/2000	Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Lampiran 2a. Skema Perkembangan Perundangan Berkaitan Dengan Hubungan Industrial di Indonesia

Tahun	Ketenagakerjaan	Perjanjian Perburuhan/Kerja	Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan	Upah	Kebebasan Berserikat
1940-an	UU No. 12/1948 Tentang UU Kerja Republik Indonesia				
1950-an	UU No. 1/1951 Tentang UU No. 12/1948 Berlaku di Seluruh Indonesia	UU No. 21/1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan	UU No. 22/1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	UU No. 80/1957 Tentang Pengupahan	UU No. 18/1956 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 Tentang Penerapan Azas-azas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
1960-an	UU No. 14/1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja		UU No. 12/1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta		
1990-an	UU No. 25/1997 Tentang Ketenagakerjaan (tidak berlaku)				Keppres No. 83/1998 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
	UU No. 11/1998 Tentang Perubahan UU No. 25/1997				
2000-an	RUU Tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (RUU - PPK)		RUU Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (RUU - PPHI)		UU No. 21/2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Lampiran 2b. Skema Perkembangan Peraturan berkaitan dengan Hubungan Industrial di Indonesia

Tahun	Ketenagakerjaan	Perjanjian Perburuhan/Kerja	Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan	Upah	Kebebasan Berserikat
1980-an	Menaker No. 645/Men/1985 Tentang Hubungan Industrial Pancasila			PP No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah	
1990-an			Kepmenaker No. Kep-15A/Men/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Hubungan Industrial dan PHK di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan	SE No. 08/1990 Tentang Komponen Upah dan Non Upah	Kepmenaker Kep-272/Men/1999 Tentang Pencabutan Permenaker 04/Men/1996 Tentang Iuran Serikat Pekerja
			Permenaker No. 03/1996 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian Di Perusahaan Swasta	Permenaker No. 02/1999 Tentang Upah Minimum	
2000			Kepmenaker No. Kep.-150/2000 Tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta	Keputusan Gubernur/Bupati/Walikota Tentang Upah Minimum	
2001			Kepmenaker No. Kep-78 /2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Kepmenaker No Kep-150/2000		Kepmenakerrans No. Kep-16/Men/2001 Tentang Tatacara Pencatatan SP/SB
			Kepmenaker No. Kep-111 /2001 Tentang Perubahan Atas Pasal 35A Kepmenaker No. Kep-111/2001		

Lampiran 3. Perubahan UU tentang Perselisihan Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Hubungan Industrial)

UU Lama UU No. 22/1957 tentang Perselisihan Perburuhan	UU Baru RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (RUU PPHI) ¹
<p>A. Sistematika: terdiri dari 9 Bab dan 32 pasal</p> <p>Bab I. Istilah-istilah dalam Undang-undang ini</p> <p>Bab II. Tentang Penyelesaian di Daerah</p> <p>Bab III. Tentang Penyelesaian di Pusat</p> <p>Bab IV. Tentang Enquete</p> <p>Bab V. Tentang Arbitrage</p> <p>Bab VI. Tentang Ketentuan-ketentuan Lain</p> <p>Bab VII. Tentang Aturan Hukum</p> <p>Bab VIII. Aturan Peralihan</p> <p>Bab IX. Ketentuan Terakhir</p> <p>Dasar Pertimbangan:</p> <p>1. Bahwa sudah tiba waktunya untuk mengganti UU Darurat No. 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;</p>	<p>A. Sistematika: terdiri dari 9 Bab dan 113 pasal</p> <p>Bab I. Ketentuan Umum</p> <p>Bab II. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)</p> <p>Bab III. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial</p> <p>Bab IV. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial</p> <p>Bab V. Penghentian Mogok Kerja dan Penghentian Penutupan Perusahaan</p> <p>Bab VI. Sanksi Administrasi dan Ketentuan Pidana</p> <p>Bab VII. Ketentuan Lain-lain</p> <p>Bab VIII. Ketentuan Peralihan</p> <p>Bab IX. Ketentuan Penutup</p> <p>Dasar Pertimbangan:</p> <p>1. Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan belum terwujud secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;</p>

¹ Draft III diperoleh Peneliti SMERU dari FSPSI. Draft RUU telah mengalami beberapa kali perubahan berdasarkan masukan dari Apindo (selaku wakil pengusaha) dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selaku wakil pekerja). Tidak diketahui tanggal terbit Draft III ini. Judul Draft I: RUU Penyelesaian Perselisihan Industrial (RUU PPI); Judul Draft II: RUU Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Semula RUU ini akan disahkan DPR pada tanggal 8 Oktober 2001, namun banyak serikat buruh/serikat pekerja masih menolak. Hingga penelitian dilakukan dan penulisan laporan RUU tersebut belum disahkan.

UU Lama	UU Baru
<p>2. Bahwa perlu diadakan peraturan baru untuk penyelesaian perselisihan perburuhan</p> <p>C. <u>Pasal-pasal yang kemudian diubah pada RUU PPHI atau yang kemudian menjadi bahan pertimbangan pekerja/buruh</u></p> <p>Bagian I Pasal 1: (1) c. 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.</p>	<p>2. Bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;</p> <p>3. Bahwa UU Nomor 22/1957 dan UU Nomor 12 /1964 sudah tidak sesuai;</p> <p>4. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</p> <p>C. <u>Perubahan mendasar</u></p> <p>1. Sistematika lebih terstruktur 2. Pengertian-pengertian dalam Ketentuan Umum lebih lengkap</p> <p>Bab I Pasal 1: Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat (SP/SB) buruh <u>atau pertentangan antar serikat pekerja/serikat buruh²</u> karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan</p>

² Kalimat dengan garis bawah tidak disetujui FSPSI dan diusulkan di drop dengan pertimbangan (1) bahwa pelaku hubungan industrial adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah; (2) hakekat pengertian hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan adalah hubungan industrial yang dibentuk oleh pekerja, pengusaha, dan pemerintah; (3) pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perorangan maupun organisasi pekerja/buruh dalam satu perusahaan dengan pengusaha/organisasi pengusaha; (4) perselisihan antar SP/SB sesuai dengan kata norma hukum penyelesaiannya masuk dalam lingkup peradilan Umum.

UU Lama	UU Baru
<p>Pasal 2 (Bag.II) s/d Pasal 17 (Bag.III). Mengatur urutan proses penyelesaian perburuhan, sbb:</p> <p style="text-align: center;">Perselisihan perburuhan antara serikat buruh dan majikan</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian II Pasal 2</u></p> <p>Secara <u>damai dengan jalan perundingan</u> (persetujuan dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan).</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><u>Alternatif 1:</u> Bagian V, Pasal 19</p> <p>Atas kehendak sendiri atau atas anjuran Pegawai dan Panitia Daerah dapat menyerahkan perselisihan untuk diselesaikan juru atau dewan pemisah (Putusan juru/dewan pemisah sesudah disahkan Panitia Pusat, mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Pusat).</p> <p style="text-align: center;">Alternatif II <u>Pasal 3</u></p> <p>(Bila tidak dapat diselesaikan dan tidak mau diserahkan melalui arbitrase (Pasal 19)), maka diberitahukan dengan surat kepada Pegawai³ untuk memberikan <u>perantaraan</u>.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Bab I Pasal 2: Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan <u>d. perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan</u> (FSPSI tidak menyetujui d.)</p> <p>Tahapan penyelesaian perselisihan sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Perselisihan</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Perundingan Bipartit</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><u>Perselisihan Hak:</u></p> <p>Bila tidak tercapai kesepakatan → Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.</p> <p><u>Perselisihan kepentingan dan PHK:</u> Bila tidak tercapai kesepakatan → Kedua belah pihak dapat memilih penyelesaian perselisihan melalui: mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Bila kedua belah pihak tidak sepakat menyelesaikan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase → Kedua belah pihak atau atas kemauan salah satu pihak penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.</p>

³ Menurut Pasal 1.d.2.e: Pegawai, ialah pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan;

UU Lama	UU Baru
<p style="text-align: center;"><u>Pasal 4</u></p> <p>(Bila tidak dapat diselesaikan, maka segera diserahkan kepada <u>Panitia Daerah</u>⁴ Persetujuan yang tercapai mempunyai kekuatan hukum sebagai Perjanjian perburuhan Panitia berhak memberikan putusan yang berupa anjuran; bersifat mengikat.</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian III, Pasal 11</u></p> <p>Bila putusan mengenai soal-soal khusus yg harus diputuskan <u>Panitia Pusat</u>⁵, salah satu pihak yg berselisih dpt meminta pemeriksaan pada <u>Panitia Pusat</u>.</p> <p>Panitia Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai/panitia daerah untuk diselsaikan apabila perselisihan perburuhan itu menurut pendapat Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan Negara atau kepentingan umum (Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat, 14 hari dilaksanakan).</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Penyelesaian Melalui Bipartit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secara musyawarah dan mencapai mufakat; • Bila dicapai kesepakatan → dibuat persetujuan bersama yang ditandatangani oleh para pihak; dan • Persetujuan bersama sifatnya mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak dan dicatat pada instansi yang bertanggung jawab serta diberi sertifikat sebagai tanda bukti pencatatan dengan judul DEMI KEADILAN BERDASARKAN PADA KETUHANAN YANG MAHA ESA (kalimat terakhir tidak disetujui FSPSI karena merupakan kesepakatan para pihak bukan putusan pengadilan. Pencatatan sifatnya administratif bukan putusan hukum). <p>Penyelesaian Melalui Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para pihak harus memilih nama mediator dari daftar mediator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat; • Bila disepakati, maka dibuat persetujuan bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui mediator;

⁴ Menurut Pasal 1.d.2.f: Panitia Daerah, ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. Menurut Pasal 5 ayat (2) terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan, seorang wakil Kementerian Perindustrian, seorang wakil Kementerian Keuangan, seorang wakil Kementerian Pertanian, seorang wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayanan, dan 5 orang dari kalangan majikan.

⁵ Menurut Pasal 1.d.2.g: Panitia Pusat, ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Menurut Pasal 12 ayat (1) Panitia Pusat berkedudukan di Jakarta dan terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan, seorang wakil Kementerian Perindustrian, seorang wakil Kementerian Keuangan, seorang wakil Kementerian Pertanian, seorang wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayanan, 5 orang dari kalangan buruh, dan 5 orang dari kalangan majikan.

UU Lama	UU Baru
<p style="text-align: center;"><u>Pasal 16</u></p> <p>Jika perlu untuk melaksanakan sesuatu putusan Panitia Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan, dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri Jakarta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bila tidak disepakati, mediator mengeluarkan anjuran tertulis; dan • Bila anjuran tertulis <u>ditolak</u> oleh salah satu pihak atau para pihak, maka <u>diselesaikan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.</u>
<p>UU No. 12/1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta</p> <p>A. Sistematika: terdiri dari 14 pasal (tidak ada Bab dan langsung memutuskan pasal-pasal).</p> <p>B. Isi dan aturan Pasal-pasal:</p> <p>Pasal 1. Kondisi pelarangan PHK.</p> <p>Pasal 2. Keharusan merundingkan maksud PHK dengan buruh atau organisasi buruh.</p> <p>Pasal 3. Penetapan PHK setelah mendapat ijin dari Panitia Daerah (perorangan) dan Panitia Pusat (besar-besaran).</p> <p>Pasal 4. PHK terhadap buruh di masa percobaan.</p> <p>Pasal 5. Izin PHK harus tertulis.</p> <p>Pasal 6. Waktu penyelesaian permohonan izin PHK oleh Panitia Daerah dan Panitia Pusat.</p> <p>Pasal 7. (1) Keharusan memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan usaha serta kepentingan buruh dan perusahaan; (3) penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian.</p> <p>Pasal 8. Permintaan banding ke Panitia Pusat.</p> <p>Pasal 9. Penyelesaian permintaan banding oleh Panitia Pusat.</p> <p>Pasal 10. PHK tanpa izin batal secara hukum.</p> <p>Pasal 11. Keharusan pengusaha dan buruh memenuhi kewajiban selama menunggu proses banding.</p>	<p>Penyelesaian Melalui Konsiliasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bila disepakati, maka dibuat persetujuan bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui konsiliator; • Bila tidak disepakati, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis; • Bila anjuran tertulis <u>ditolak</u> oleh salah satu pihak atau para pihak, maka <u>diselesaikan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;</u> dan • Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara dan besarnya ditetapkan oleh Menteri. <p>Penyelesaian Melalui Arbitrase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atas dasar kesepakatan pihak yang berselisih; • Arbiter yang berwenang menyelesaikan PHI harus arbiter yang terdaftar; • Para pihak berhak memilih arbiter yang dikehendaki dari daftar arbiter; dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang; • Bila para pihak tidak sepakat menunjuk arbiter, tunggal atau gasal, PPHI diserahkan kepada <u>Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial;</u> • Harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih; • Bila perdamaian tercapai, arbiter wajib membuat akte perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter atau majelis arbiter;

UU Lama	UU Baru
<p>Pasal 12. Pemberlakuan UU untuk PHK di perusahaan swasta, terhadap seluruh buruh dengan tidak menghiraukan status kerja mereka asal mempunyai masa kerja 3 bulan berturut-turut.</p> <p>Pasal 13. Ketentuan lain yang belum diatur dalam UU ini ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.</p> <p>Pasal 14. Pemberlakuan UU ini: 23 September 1964.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bila gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase; dan • Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan hukum, keadilan, kebiasaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Lampiran 4. Contoh Pendapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang RUU PPHI, Dibandingkan Dengan UU Sebelumnya

Subtansi	UU No.22/57	UU No. 12/64	RUU PPHI	Komentar Komite Anti Penindasan Buruh
Wilayah hukum perburuhan	Menempatkan masalah perburuhan pada masalah hukum publik dan privat, sehingga memberikan tanggungjawab pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang posisinya lemah, misalnya pekerja/buruh		Masalah perburuhan hanya ditempatkan pada wilayah hukum perdata murni, sehingga penyelesaian masalah perburuhan sepenuhnya berada dalam kekuasaan yudikatif	Dunia mengakui bahwa hukum perburuhan masuk dalam wilayah hukum publik dan hukum privat, oleh karena itu banyak negara membuat peradilan perburuhan dengan model KUASI dimana tidak sepenuhnya perselisihan perburuhan berada dalam kekuasaan yudikatif, tetapi juga melibatkan eksekutif
Perlindungan atas hak asasi buruh dan serikat buruh	Negara sangat menyadari bahwa hubungan buruh dengan pengusaha adalah hubungan subordinatif, buruh sebagai pihak yang lemah. Oleh karena itu negara bertanggung jawab untuk berpihak pada buruh		Negara beranggapan bahwa saat ini posisi buruh sudah sejajar dengan pengusaha, sehingga negara lepas tangan dengan membiarkan buruh dan pengusaha terlibat dalam perselisihan yang "liberal"	RUU PPHI bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (2), Pasal 28I ayat (4) UUD 1945, dan tidak sejalan dengan Pasal 8, Pasal 71 dan Pasal 72 UU No. 39 Tahun 1999
Eksistensi Serikat Buruh	Mengakui eksistensi Serikat Buruh (SB) dengan memberikan fungsi perlindungan dan perwakilan SB kepada anggota-anggotanya, sehingga konflik perburuhan adalah konflik komunal		Tidak mengakui eksistensi Serikat Buruh sebagai pihak yang mewakili anggota nya karena memberikan peluang untuk menjadikan konflik komunal menjadi konflik individual.	RUU PPHI bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, dan tidak sejalan dengan Pasal 39 UU No. 39 Tahun 1999, Pasal 25 UU No. 21 Tahun 2000 dan Konvensi ILO No. 87 dan 98
Perlindungan agar buruh tidak mudah di-PHK	Proses penyelesaian kasus melibatkan campur tangan negara untuk melindungi buruh	Jiwa UU No. 12/64 adalah melindungi buruh sebagai makhluk lemah dan melarang PHK, oleh karena itu jika pengusaha akan mem-PHK buruh harus menunggu ijin dari Pemerintah	Pengusaha dapat dengan mudah mem-PHK buruh karena Pemerintah sudah melepaskan diri dari tanggungjawabnya untuk melindungi buruh	RUU PPHI bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (2), Pasal 28H ayat (2) UUD 1945, dan tidak sejalan dengan Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999.

Subtansi	UU No.22/57	UU No. 12/64	RUU	Pendapat
Penyelesaian konflik buruh dengan cara cepat, murah, dan adil	Penyelesaian konflik perburuhan ditangani oleh Pemerintah (Depnaker, P4D, P4P) tanpa biaya		Penyelesaian konflik perburuhan diserahkan kepada lembaga-lembaga mediasi, arbitrase, Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dengan proses yang lama dan biaya yang mahal	RUU PPHI bertentangan dengan Pasal 28H ayat (2) UUD 1945
Hak-hak ekonomi buruh selama dalam proses penyelesaian konflik	Tetap menghormati hak-hak ekonomi buruh dan mewajibkan pengusaha untuk tetap membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan		Tidak memberikan perlindungan hak-hak pekerja/buruh selama dalam proses penyelesaian konflik	RUU PPHI bertentangan dengan azas praduga tak bersalah
Hak mogok buruh	Memberikan hak buruh untuk melakukan <i>slowdown</i> dan mogok selama proses penyelesaian perselisihan	<i>Slowdown</i> dan mogok tidak masuk dalam katagori perbuatan yang dapat di PHK	Tidak mengakui hak buruh untuk melakukan <i>slowdown</i> dan mogok selama proses penyelesaian perselisihan	RUU PPHI bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, dan tidak sejalan dengan Pasal 25 UU No. 39 Tahun 1999, Pasal 4 ayat (2)e dan Pasal 27 huruf a dan b UU No. 21 Tahun 2000, dan Pasal 3 Konvensi ILO No. 87
Peluang campur tangan militer, polisi, para-militer	Tidak memberikan peluang masuknya campur tangan militer, polisi dan para-militer		Memberikan peluang kepada masuknya campur tangan militer, polisi dan para-militer akibat larangan mogok bagi buruh selama proses penyelesaian perselisihan	RUU PPHI bertentangan dengan Pasal 28I ayat (1) UUD 1945 dan tidak sejalan dengan Pasal 30 UU No. 39 Tahun 1999
Pelanggaran hak normatif	Yang diperselisihkan adalah mengenai tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan	Mengenai tata cara PHK, perizinan dan penentuan besaran pesangon dan lain-lain	Pelanggaran hak normatif menjadi perselisihan hak	Pelanggaran Hak Normatif adalah tindak pelanggaran atau tindak kejahatan yang dapat diancam hukuman pidana -- di dalam UU No. 3 Tahun 1951 merupakan tugas Pegawai Pengawas Perburuhan untuk memperkarakannya di Pengadilan Negeri

Sumber: Komite Anti Penindasan Buruh, Kertas Posisi atas penolakan RUU PPHI, 1 Oktober 2001.

Lampiran 5. Pendapat Tentang RUU PPHI

No.	UU/Peraturan	Serikat Pekerja/Buruh	Pengusaha/Apindo	Para ahli
1.	RUU PPHI Pengganti UU No.21/57 dan UU No. 12/64	<p>FSPSI-Reformasi, PPMI, Gaskindo, FSBDSI¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RUU PPHI akan menghilangkan hak asasi buruh untuk berserikat dalam organisasi pekerja dan mendapatkan bantuan pembelaan hukum dari organisasi • Pasal 44, memberikan alternatif buruh untuk menggunakan arbitrator yang memberikan indikasi RUU ini sangat liberal. Dengan komposisi pekerja berpendidikan rendah dan gaji yang ada tidak akan mampu membayar arbitror • RUU dinilai bertentangan dengan UU No. 21 Tahun 2000 yang telah memfasilitasi buruh berserikat; • Pasal 109 dinilai cacat demi hukum karena tidak menghentikan mogok dan tidak menghentikan penutupan perusahaan termasuk tindak pidana padahal keduanya merupakan hak masing-masing pihak. Jalan keluarnya digunakan pasal 11 UU No.12/64 tentang PHK: selama proses penyelesaian perselisihan belum selesai dan belum 	<p>Informan di lapangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melalui pengadilan akan memberatkan pekerja/buruh • Kapasitas pengadilan untuk dapat menyelesaikan perselisihan dalam waktu relatif cepat masih dipertanyakan; Padahal penyelesaian kasus yang menyangkut nasib pekerja/buruh perlu diputuskan dalam waktu cepat 	<p>Benedictus Gultom²:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upaya pemerintah untuk membenahi dan menegakkan hukum mengalami kemunduran. • RUU PPHI mempunyai 3 kelemahan mendasar, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> - Pertama, penyelesaian sengketa melalui pembentukan pengadilan industrial yang bersifat formalitas dan teknis. Hal ini akan menimbulkan masalah baru bagi buruh dalam konteks pemahaman beracara di pengadilan umum; - Kedua, semakin berbelit-belitnya proses yang akan ditempuh. Implikasinya adalah biaya yang besar dan jangka waktu penyelesaian cukup lama

¹ Harian Republika, 5 Oktober 2001, halaman 15.

² Media Indonesia: Menggagas Mekanisme Solusi Sengketa Perburuhan.

No.	UU/Peraturan	Serikat Pekerja/Buruh	Pengusaha/Apindo	Para ahli
		<p>mendapat kekuatan hukum pasti, maka kedua belah pihak wajib memenuhi kewajiban masing-masing.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jika pasal 109 dipaksakan maka ada tanda-tanda kemunduran perUUan Indonesia • UU No. 12/57 dan UU No. 21/64 masih sangat relevan untuk menyelesaikan persoalan perselisihan antara buruh dan pengusaha <p>FSPSI memberikan sandingan usulan terhadap RUU setiap bab dan ayat dalam RUU.</p> <p>Wakil Direktur LBH Jakarta Surya Tjandra³:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kedua RUU yang sedang dibahas di DPR cenderung menganut paham liberal dan lebih memandang persoalan buruh sebagai persoalan individual. Hak mogok misalnya disebutkan sebagai hak individu dan barang siapa mempengaruhi buruh lain untuk mogok diancam hukuman berat. 		<ul style="list-style-type: none"> - Ketiga, upaya hukum (verzet) yang akan ditempuh semakin panjang; dan - Keempat, hilangnya peran Depnaker dalam pengawasan ketenagakerjaan. • Sebagai akibatnya, akan memposisikan buruh sebagai pihak yang semakin tidak berdaya di hadapan pengusaha maupun hukum • Mempertahankan UU. 22/1957 tetap tidak relevan pada masa kini • Lebih condong pada arbitrase sukarela (voluntary arbitration) dengan pola klausul factum de compromitendo dalam PKB menjadi salah satu peluang dalam memperkuat bargaining position serikat buruh di Indonesia

³ P. Bambang Wisudo, “ Aksi Massa Buruh: Kemenangan itu Belum Apa-apa”, Kompas, 24 Juni 2001.

Lampiran 6. Permenaker No. 03/Men/1996, Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, dan Kepmenakertrans 78 dan 111/Men/2001

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000) ¹	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001) ²
<p>Permenaker No. 03/Men/1996 Tentang Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta</p> <p>Dasar Pertimbangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan 2. UU No. 12 Tahun 1964 Tentang PHK di Perusahaan Swasta 3. Untuk menjamin adanya ketertiban, keadilan dan kepastian hukum dalam Penyelesaian PHK sebagai pelaksanaan Pasal 7 dan Pasal 13 UU No. 12 Tahun 1964 4. Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian sebagaimana dimaksud dalam Permenaker No. 04/Men/1986 sudah tidak sesuai lagi, sehingga perlu disempurnakan <p>Sistematika Isi Permenaker 03/Men/1996: Bab I. Ketentuan Umum (Pasal 1 s/d Pasal 5) Bab II. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Tingkat Perantaraan (Pasal 6 s/d Pasal 13)</p>	<p>Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan</p> <p>Acuan dan Dasar Pertimbangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UU No. 12/1957 • UU No. 22/1964 • Untuk lebih menjamin adanya ketertiban, keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian PHK • Penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menaker Per.03/Men/1996 sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan, sehingga perlu disempurnakan <p>Sistematika isi Kepmenaker: Bab I. Ketentuan Umum Bab II. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Tingkat Perusahaan dan Tingkat Perantaraan</p>	<p>Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Kepmenaker No. Kep.150/Men/2000</p> <p>Dasar pertimbangan perubahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UU No. 22 Tahun 1957 2. UU No. 12 Tahun 1964 3. Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 4. Siaran Pers Kepala Biro Humas dan KLN Depnakertrans tanggal 31 Mei 2001, antara lain: <ul style="list-style-type: none"> • Guna mengakomodir dan menjaga keseimbangan baik kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha, serta keinginan masyarakat luas dengan didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan; • Sampai saat ini belum diketahui adanya negara yang memberikan kompensasi bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atau pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena kesalahan berat;

¹ Karena Kepmenakertrans 78/2001 dan 111/2001 mendapat penolakan dari buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja maka berdasarkan keputusan Menakertrans Kepmenaker 150/2000 ini masih berlaku sampai waktu yang ditentukan.

² Walaupun peraturan ini baru dan dimaksudkan menggantikan Kepmenaker 150/2000, namun karena mendapat penolakan dari buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja, maka tidak diberlakukan.

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
<p>Bab III. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Panitia Daerah dan Panitia Pusat (Pasal 14 s/d Pasal 19)</p> <p>Bab IV. Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian (Pasal 20 s/d Pasal 30)</p> <p>Bab V. Ketentuan Peralihan (Pasal 31)</p> <p>Bab VI. Ketentuan Penutup</p> <p>Permenaker 03/Men/1996 ini tidak mengatur besarnya uang pesangon, atau jasa atau ganti kerugian apabila pekerja/buruh mengundurkan diri dengan sukarela., sebagaimana pada Pasal 27 Kepmenaker 150/2000</p>	<p>Bab III. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Panitia Daerah dan Panitia Pusat</p> <p>Bab IV. Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian</p> <p>Bab V. Ketentuan Peralihan</p> <p>Bab VI. Ketentuan Penutup</p> <p>Bab I. Ketentuan Umum, memuat pengertian-pengertian tentang perusahaan, pengusaha, pekerja, PHK, PHK massal, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, ganti kerugian, tunjangan tetap, pegawai perantara, Panitia Daerah, Panitia Pusat, dan Menteri</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pada periode Juli 2000 s/d Pebruari 2001, PHK karena kesalahan berat hanya 2.014 orang atau 2,54%. Sedangkan PHK karena mengundurkan diri hanya 249 orang atau 0,31%; • Pemerintah berketetapan untuk menjaga iklim investasi yang kondusif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang pada gilirannya akan menciptakan pertumbuhan kesempatan kerja (berdasarkan penelitian, dalam kondisi normal, pertumbuhan ekonomi 1% dapat menyerap 400.000 tenaga kerja, sedangkan pada kondisi multi krisis hanya mampu menyerap 200.000 tenaga kerja) • Hak-hak atau kompensasi sama sekali tidak dikurangi bagi pekerja/buruh yang di PHK bukan karena pekerja/buruh mengundurkan diri atau melakukan kesalahan berat. <p>Perubahan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penulisan dan penyebutan beberapa istilah berikut diubah: • Pekerja menjadi pekerja/buruh Serikat pekerja menjadi serikat pekerja/serikat buruh • Menteri Tenaga Kerja menjadi Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
<p>Pasal 15 (ayat) Dalam hal pekerja tidak masuk bekerja dalam waktu sedikit-dikitnya 5 (hari) kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha, pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.</p> <p>Pasal 16 Sebelum izin PHK diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan kerja Bersama, maka pengusaha wajib memberikan upah serendah-rendahnya 50% (lima puluh persen).</p> <p>Skorsing sebelum izin PHK diberikan, pengusaha wajib membayar upah minimum 50% paling lama 6 bulan. Lewat dari 6 bulan, pengusaha tidak wajib membayar upahnya.</p>	<p>Pasal-pasal yang kemudian dilakukan perubahan (dalam Kepmenakertrans No. Kep-78/2001 dan No. Kep-111/2001):</p> <p>Pasal 15:</p> <p>(1) Dalam hal pekerja mangkir bekerja paling sedikit waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja</p> <p>Pasal 16:</p> <p>(1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja</p>	<p>Perubahan mendasar:</p> <p>Pasal 15:</p> <p>(1) Dalam hal <u>pekerja/buruh</u> tertulis <u>pekerja/buruh</u> yang sah, maka <u>pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri secara tidak baik dan</u> pengusaha dapat melakukan</p> <p>(3) (Semula tidak ada ayat 3 pada Kepmenaker 150/2000): <u>Dalam hal pekerja/buruh tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, maka pekerja/buruh dinyatakan sebagai mangkir</u></p> <p>Pasal 16: (ayat 1 dipecah menjadi 2 ayat dengan beberapa tambahan)</p> <p>(1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, <u>pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja/buruh dengan ketentuan skorsing telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.</u></p> <p>(2) <u>Dalam hal pengusaha melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha wajib membayar upah selama skorsing</u> paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima <u>pekerja/buruh</u></p>

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
<p>Skorsing harus secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja ybs</p> <p>Jika tidak ada skorsing masing-masing pihak tetap melaksanakan kewajibannya dengan ketentuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengusaha melarang pekerja untuk bekerja, upah wajib dibayar 100% selama proses; • Pekerja atas kemauannya sendiri tidak memenuhi kewajibannya, upah selama proses tidak wajib dibayar; • Apabila memenuhi kewajibannya tersebut tidak jelas maka upah proses dibayar 50% 	<p>(4) Setelah masa skorsing berjalan selama 6 (enam) bulan dan belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Daerah dan Panitia Pusat</p>	<p>(5) ayat 4 menjadi ayat 5: Setelah masa skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir, maka pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kecuali ditetapkan lain oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat</p> <p>Diantara Pasal 17 dan Pasal 18 disisipkan Pasal baru menjadi Pasal 17A, sbb:</p> <p>(1) Dalam hal pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tetapi tidak melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), maka selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pekerja/buruh harus tetap melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh selama proses 100% (seratus perseratus).</p> <p>(2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin, pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan pemutusan hubungan kerja tersebut <u>menjadi perselisihan, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja/buruh selama proses dibayar 100% (seratus perseratus).</u></p>

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
	<p>Pasal 18:</p> <p>(1) Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. b. c. d. e. f. g. h. isinya = g. i. isinya = h = g j. k. <p>(3) Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.</p>	<p>Pasal 18:</p> <p>(2) Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. b. c. d. e. f. g. <u>h.dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha; atau</u> <u>i. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya; atau</u> j. k. <p>(3)Terhadap kesalahan pekerja/<u>buruh</u> sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat <u>dengan ketentuan skorsing tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</u></p>

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
<p>Sebelum ijin PHK diberikan dapat dilakukan skorsing, PHK karena kesalahan berat tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang jasa dan uang ganti kerugian</p> <p>Pekerja yang ditahan bukan atas pengaduan pengusaha upahnya tidak dibayar tetapi wajib diberi bantuan kepada keluarganya yang menjadi tanggungannya selama 6 bulan takwim dengan ketentuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 orang tanggungan: 25% upah 2 orang tanggungan: 35% upah 3 orang tanggungan: 45% upah 4 orang tanggungan: 50% upah <p>Pasal 22 Besarnya uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ditetapkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Masa kerja => 5 < 10 tahun : 2 bulan upah Masa kerja => 10 < 15 tahun : 3 bulan upah Masa kerja => 15 < 20 tahun : 4 bulan upah Masa kerja => 20 < 25 tahun : 5 bulan upah Masa kerja => 25 tahun : 6 bulan upah 	<p>(4)Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.</p> <p>Pasal 19</p> <p>(3)Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> untuk 1 orang : 25% dari upah untuk 2 orang: 35% dari upah untuk 3 orang: 45% dari upah untuk 4 orang atau lebih: 50% dari upah 	<p>(4)Pekerja/<u>buruh</u> yang <u>diputus</u> hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon <u>sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 tetapi berhak atas ganti kerugian</u> sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26B.</p>

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
	<p>Pasal 23</p> <p>Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja => 3 < 6 tahun : 2 bulan upah b. Masa kerja => 6 < 9 tahun : 3 bulan upah c. Masa kerja => 9 < 12 tahun : 4 bulan upah d. Masa kerja => 12 < 15 tahun : 5 bulan upah e. Masa kerja => 15 < 18 tahun : 6 bulan upah f. Masa kerja => 18 < 21 tahun : 7 bulan upah g. Masa kerja => 21 < 24 tahun : 8 bulan upah Masa kerja => 24 tahun : 10 bulan upah</p> <p>Pasal 26:</p> <p>(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24.</p>	<p>Pasal 26:</p> <p>(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/<u>buruh</u> mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri maka pekerja/<u>buruh</u> berhak atas ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26B.</p> <p>Ditambah 4 ayat baru yang mengatur kewajiban pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri dan wajib melaksanakan kewajibannya sebelum waktu pengunduran diri. Juga diatur kewajiban pengusaha untuk memberikan jawaban selambat-lambatnya 14 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.</p>

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
	<p>Pasal 27 s/d 32, berkaitan dengan kewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, diatur sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang pesangon, 2 kali sesuai ketentuan Pasal 22 • Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 (tidak ada ketentuan berapa kali) • Ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24 (tidak ada ketentuan berapa kali) 	<p>Antara Pasal 26 dan Pasal 27 ditambah pasal baru: Pasal 26A dan Pasal 26B. Pasal 26A mengatur pembatasan jumlah pekerja/buruh yang dapat mengundurkan diri secara baik dalam periode tertentu.</p> <p>Pasal 26B yang mengatur ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (4) dan Pasal 26 ayat (1) yaitu ganti kerugian untuk istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya atau ongkos pulang, penggantian perumahan dan pengobatan perawatan yang ditetapkan 15% dari upah.</p> <p>Pasal 27 s/d 32, berkaitan dengan kewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, diatur sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang pesangon, 2 kali ketentuan Pasal 22 • Uang penghargaan masa kerja, 1 kali ketentuan Pasal 23 • Ganti kerugian, 1 kali ketentuan Pasal 24

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
		<p>Antara Pasal 32 dan Pasal 33 disisipkan Pasal 32A yang mengatur pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya dan belum memasuki usia pensiun namun telah diikutsertakan dalam program pensiun maka ybs tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja.</p> <p>Antara Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan Pasal 34A yang mengatur apabila Panitia Daerah dan Panitia Pusat telah mendasarkan putusannya pada Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 maka apabila kemudian dimintakan banding, penyelesaian perkara banding tersebut tetap mendasarkan putusannya pada Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000</p> <p>Antara Pasal 35 dan Pasal 36 disisipkan Pasal 35A yang mengatur pemberlakuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian sejak berlakunya Kepmenakaertrans ini.</p>

Permenaker No. 03/Men/1996	Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 (Juni 2000)	Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001 (4 Mei 2001) dan Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 (31 Mei 2001)
		<p>Kepmenakertrans No. Kep-111/Men/2001 Tentang Perubahan Atas Pasal 35A Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001</p> <p>Perubahan mendasar pada Kepmenakertrans ini adalah bahwa apabila dalam perjanjian kerja atau PP atau PKB memuat ketentuan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian melebihi ketentuan Kepmenakertrans 78/2001 maka ketentuan dalam perjanjian kerja atau PP atau PKB tersebut tetap berlaku.</p>

Lampiran 7. Simulasi Biaya Pemenuhan Peraturan Pembayaran Uang Pesangon

Jumlah karyawan	=	2,000 orang	
Keluar masuk karyawan per bulan kira-kira 2%*	=	40 orang	
Jumlah karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela	=	10 orang dalam < 2 tahun kerja	6 orang, 5 tahun kerja
		6 orang, 3 tahun kerja	6 orang, 6 tahun kerja
		6 orang, 4 tahun kerja	6 orang, 7 tahun kerja

Perkiraan Biaya Upah

Lama Bekerja (tahun)	Upah per pekerja per bulan (Rp)	Jumlah karyawan (orang)	Total upah per bulan (Rp)
< 1 tahun	421,000	300	126,300,000
2 tahun	435,000	300	130,500,000
3 tahun	450,000	200	90,000,000
4 tahun	500,000	200	100,000,000
5 tahun	570,000	200	114,000,000
6 tahun	700,000	200	140,000,000
7 tahun	800,000	200	160,000,000
8 tahun	900,000	200	180,000,000
9 tahun	1,000,000	200	200,000,000
Total		2000	1,240,800,000

Perkiraan Uang Pesangon

Lama Bekerja (tahun)	Upah (Rp)	Jumlah karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela (orang)	Uang jasa bakti**	Total (Rp)
< 2 tahun	421,000 ***	10		
3 tahun	450,000	6	2 x upah bulanan	5,400,000
4 tahun	500,000	6	2 x upah bulanan	6,000,000
5 tahun	570,000	6	2 x upah bulanan	6,840,000
6 tahun	700,000	6	2 x upah bulanan	8,400,000
7 tahun	800,000	6	3 x upah bulanan	14,400,000
Total		40		41,040,000
Prosentase Upah Total				3.3

Catatan: * Industri Padat Karya

** Berdasarkan Pasal 21 dan 23, Kepmenaker No. *** Upah minimum di Tangerang
Kep-150/Men/2000; Tidak termasuk kompensasi.

Lampiran 8. Daftar Federasi Serikat Pekerja

No	NAMA ORGANISASI PEKERJA	SUSUNAN PENGURUS (KETUA)	NOMER PEMBERITAHUAN	JUMLAH SP-TP	
				Data Depnaker	Temuan Lapangan**
1	2	3	4	5	6
1	Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI)	Jacob Nuwa Wea	B. 936/M/BW/98	6.241	
2	Dewan Executif F-SPSI Reformasi	Andi Hisbulin P	B.892/M/BW/98	3.149	
3	Federasi serikat Buruh Demokrasi Indonesia (FSBDSI)	A. Azis Riambo , SH	B.959/M/BW/98	121	
4	Serikat Buruh sejahtera indonesia (SBSI)	DR. Muchtar Pakpahan	B.1025/M/BW/98	229	
5	Serikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI)	Drs.H. sutanto M	B. 451/M/BW/98	11	Surabaya: 30
6	Persaudaraan Pekerja muslim Indonesia (PPMI)	Eggi Sujana	B. 334/M/BW/99	122	
7	Gabungan Serikat Pekerja Medeka Indonesia (GASPERMINDO)	Moh. Jumhur Hidayat	Kep. 250/M/BW/2000	10	
8	Federasi Organisasi Pekerja Keuangan dan Perbankan Indonesia (FOKUBA)	Kodjari Darmo	B. 379/M/BW/99	32	
9	Kesatuan Buruh Marhaenis (KBM)	M. Pasaribu	Menyatakan berdiri	-	
10	Kesatuan Pekerja Nasional Indonesia (KPNI)	Dr. Haryono. MBA	Kep.345/M/BW/98	9	
11	Kesatuan Buruh Kebangsaan Indonesia (KBKI)	DR. M. Ali, SH, MSC	B. 102/M/BW/99	-	Surabaya: 3
12	Asosiasi Karyawan Pendidikan Swasta Indonesia (ASOKADIKTA)	Drs. H. Dedi Hamid, SH	B. 1119/M/BW/98	-	
13	Gabungan Serikat Buruh Industri Indonesia (GASBIINDO)	H. Agus Sudono	B. 082/M/BW/99	194	
14	Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK INDONESIA)	Indra Tjahya	KEP. 421/M/BW/2000	65	
15	Serikat Pekerja Keadilan (SPK)	Ir. Eddy Zamut, MSAE	Menyatakan bediri	1	
16	Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI)	Thamrin Mosi	B. 178/M/BW/98	115	
17	Gabungan Serikat Buruh Independent (GSBI)	Sobirin	Menyatakan berdiri	1	
18	Dewan Pengurus Pusat Korps Pegawai Republik Indonesia (KOPRI)	Drs. HM Faisal Tamim	B. 343/M/BW/99	-	
19	Federasi Serikat Pekerja BUMN	Drs. H. bambang Syukur	B. 559/M/BW/99	28	
20	Serikat Buruh Merdeka Setiakawan	Saut H.Aritonang	B. 658/M/BW/99	-	
21	Serikat Pekerja Nasional Indonesia	HM Amri, MBA	B. 493/M/BW/99	12	
22	Federasi serikat Pekerja Tekstil, sandang & kulit (SP.TSK)	Rustam Aksan	40/M/BW/2000	680	
23	Gabungan Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (GOBSI)	Y. Yahya	KEP. 395/M/BW/2000	57	Bandung: 68
24	Asosiasi Karyawan Pendidikan Nasional (ASOKADIKNA)	Soeganda Priatna	KEP. 451/M/BW/2000	-	
25	Federasi SP Penegak Keadilan Kesejahteraan & Persatuan (SPKP)	Andry WM	178/FSP-SPKP/DFT/BW /2000	49	
26	Federasi SP Rakyat Indonesia (SPRI)	Ruslan Effendy. SE	186/FSP-SPRI/DFT/BW /2000	28	

1	2	3	4	5	6
27	Federasi Kimia Energi Pertambangan (KEP)	Syaiful	187/FSP-KEP/DFT/BW/IX/2000	481	
28	Solidaritas Buruh Maritim dan Nelayan Indonesia (SBMNI)	Martin Sirait	188/FSP-SBMN/DFT/IX/2000	59	
29	Federasi SP indonesia (SPI)	Siraj EL Munir Bustami	190/FSP-SPI/DFT/BW/IX/2000	23	
30	Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI)	Dita Indah Sari	191/FSP-GSBM/DFT/BW/X/2000	14	
31	Federasi Gabungan Serikat Pekerja Mandiri (GSBM)	Amran Simanjuntak	Kep.199/FSP- GSBM/DFT/BW/X/2000	22	
32	Federasi Perserikatan Buruh Indonesia (FBI)	Yudhi S Hidayat	Kep 502/FSP- SBP/DFT/BW/XI/2000	5	
33	Federasi Serikat Buruh Perjuangan (FSBP)	Drs. HM. Syahrin, BSc	Kep. 745/M/BW/2000	-	
34	Federasi Aliansi Jurnalis Independen (FAJI)	Didik Supriyanto	Kep. 742/M/BW/2000	58	
35	Federasi Gabungan Serikat Pekerja PT. Rajawali Nusantara Indonesia (GSPRNI)	Ir. Widodo Rahardjo	216/FSP- FARKES/RIF/DFT/BW/XII/2000	-	
36	Federasi Farkes Reformasi	DjufnieAshary	223/FSPM/DFT/BW/ 2001	68	
37	Federasi SPM (hotel, restoran, plaza, apartemen, katering, dan pariwisata Indonesia)	Isep Saepul Mubarah	231/FSP – GASPERMINDO/DFT/BW/II/200 0	9	
38	Gaspermindo Baru	Miyadi Suryadi, SH	13/DPP-GSBI 2000/III – 2001	20	
39	Gabungan Serikat Buruh Indonesia 2000 (DPP GSBI 2000)		140/I/DPP/FSPK/03-2001	-	
40	Federasi SP Kahutindo	Dra. Hj.Sofiati Mukadi	Pemberitahuan	400	
41	Federasi Serikat Pekerja Pariwisata (SP PAR)	Djoko Daulat	Pemberitahuan	725	
42	Federasi Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi	Isprpto	87/V/VII/2001	-	
43	Federasi SP Pertanian dan Perkebunan	Hartono	78/V/VII/2001	905	
44	Federasi Serikat Pekerja Bangunan & Pekerjaan Umum (SP BPU)	Drs. Syukur Sarto,MS	118/V/N/2001	-	
45	Federasi Serikat Pekerja Bank, Niaga Jasa dan Asuransi	T. Zoelficakib	104/V/N/VII/2001 23 Juli 2001	-	Surabaya: 24
46	Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan	Alexander Sinaga	98/V/N/III/2001 20 Juli 2001	107	
47	Federasi Serikat Pekerja Angkutan Darat, Danau, Feri Sungai dan Telekomunikasi Indonesia (SP ADFES)	Drs.H SofjanSoedjaja, MA		-	
48	Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin (DPP FSP LEM)	Hikayat A.K	77/V/N/III/2001 26 Juni 2001	720	

1	2	3	4	5	6
49	Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman	Tosari Wijaya	109/V/N/VII/2001 30 Juli 2001	-	Surabaya: 39
50	Federasi Serikat Pekerja Kependidikan Seluruh Indonesia (DPP F SPKSI)	Drs. Firman Hadi, Bclp	96/V/N/VII/2001 19 Juli 2001	-	
51	Federasi Serikat Pekerja TSK SPSI	A. Sidabutar	89/V/VII/2001 17 Juli 2001	753	
52	Federasi SP Perakayuan dan Kehutanan (FSP KAHUT- SPSI)	M. Silalahi	Pemberitahuan	-	Surabaya: 33
53	Federasi SP Transportasi Indonesia (F SP TI)	Drs. M.CH.David	Pemberitahuan	-	Surabaya: 25
54	Federasi SP Kimia, Energi dan Pertambangan (F SP KEP)	Jacob Nuwa WEA	Pemberitahuan	217	
55	Federasi SP Kewartawanan Indonesiaan (F SP PEWARTA)	Maspendi	Pemberitahuan	-	
56	Federasi SP Maritim Indonesia (F SP MI)	Oesodo H.D.S	Pemberitahuan	-	
57	Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI)	Hanafi Rustandi	Pemberitahuan	-	
58	Federasi SP Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (F SP TKI LN)	Drs. Azwar Nadlar	Pemberitahuan	-	
59	Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU)	Dwi Agustin	560/04-DKK/PC/kota- TNG/VIII/2001	5	
60	Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara (F SP BUN)	Drs. HM. S. Ginting	134/I/N/XI/2001	-	
61	DPP Gerakan Buruh Marhaenis	A. Takumansang	190/V/N/I/2001	-	
62	Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (F SP ISI)	Muchtar Junaedi	197/V/N/I/2002	12	

Sumber: Subdit Pemberdayaan Organisasi Pekerja dan Pengusaha, Depnakertrans, Januari 2002.

Keterangan: ** hanya dicantumkan bila jumlah SP-TP yang ditemukan di lapangan lebih besar dari data di Depnaker.

Lampiran 9. Perbandingan Isi KKB di Tiga Perusahaan dan Tiga Wilayah yang Berbeda yang Ditandatangani Antara Tahun 1998 - 2000

Bogor	Bekasi	Bandung
Desember 2000 (2000-2002), perusahaan besar PDN produsen garmen; pekerja 3.600 orang	Mei 2000 (2000 – 2002), perusahaan besar PMA produsen bahan kimia; pekerja 319 orang	Juni 1998 (1998 –2000), perusahaan besar PMA produsen tekstil; pekerja 1.013 orang
<p><u>Bab I. Masalah Umum</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Istilah-istilah 2. Pihak-pihak yang Bersepakat 3. Maksud dan Tujuan Kesepakatan 4. Ruang Lingkup KKB <p><u>Bab II. Pengakuan, Jaminan dan Fasilitas untuk Serikat Pekerja</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Pengakuan Hak-hak Para Pihak 6. Kewajiban Kedua Pihak 7. Hubungan Pengusaha dan Serikat Pekerja 8. Hak Pekerja 9. Hak Pengusaha 10. Keanggotaan Serikat Pekerja 11. Jaminan Perlindungan Bagi Pengurus dan Anggota Serikat Pekerja 12. Dispensasi Waktu untuk Kepentingan dan Urusan Serikat Pekerja 13. Fasilitas untuk Serikat Pekerja 14. Kotak Saran dan Papan Pengumuman Serikat Pekerja 15. Iuran Anggota Serikat Pekerja 	<p><u>Bab I. Pihak-pihak yang Membuat KKB</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Istilah-istilah 2. Pihak-pihak Pembuat Kesepakatan Kerja <p><u>Bab II. Umum</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Maksud dan Tujuan KKB 4. Ruang Lingkup KKB 5. Hak Pengusaha dan Serikat Pekerja 6. Fasilitas Serikat Pekerja 7. Lembaga Kerja Bipartite 8. Penyuluhan Hubungan Industrial 	<p><u>Bab I. Masalah Umum</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Istilah-istilah 2. Isi Kesepakatan 3. Luas Kesepakatan 4. Hak dan kewajiban yang Bersepakat <p><u>Bab II. Pengakuan Jaminan dan Fasilitas untuk Serikat Pekerja</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Pengakuan terhadap Serikat Pekerja 6. Jaminan Pengusaha bagi Pengurus Serikat Pekerja 7. Fasilitas dan bantuan Pengusaha bagi Serikat Pekerja 8. Pungutan iuran atau dana sokongan untuk Serikat Pekerja 9. Kemudahan untuk Pengurus Serikat Pekerja 10. Tenaga Full Timer

Bogor	Bekasi	Bandung
<p>Bab III. <u>Hubungan Kerja</u></p> <p>16. Penerimaan Calon Pekerja</p> <p>17. Penggolongan Pekerja</p> <p>18. Masa Training</p> <p>19. Pekerja Kontrak</p> <p>20. Masa Percobaan</p> <p>21. Pekerja Harian Tetap</p> <p>22. Surat Keputusan Pengangkatan</p> <p>23. Pendidikan, Latihan, dan Pengembangan Karier</p> <p>24. Kerja Rangkap</p> <p>25. Pindahan Tugas/Jabatan</p> <p>26. Kenaikan Pangkat/jabatan atau Promosi dan Penurunan Pangkat/Jabatan atau Demosi</p> <p>Bab IV. <u>Waktu Kerja</u></p> <p>27. Hari dan jam Kerja</p> <p>28. Istirahat</p> <p>29. Kerja lembur</p> <p>30. Pengaturan Jam Kerja (shift)</p> <p>31. Daftar Hadir/Catatan Waktu Kerja/ Time Card</p>	<p>Bab III <u>Hubungan Kerja</u></p> <p>9. Penerimaan Pekerja</p> <p>10. Masa Percobaan</p> <p>11. Surat Perjanjian Kerja dan Penempatan</p> <p>12. Ranking dan Skala Upah</p> <p>13. Jabatan Pekerja</p> <p>14. Penilaian Prestasi</p> <p>15. Mutasi</p> <p>16. Promosi dan Demosi</p> <p>17. Tenaga kerja Asing</p> <p>18. Pengangkatan Pekerja Tetap B menjadi Pekerja Tetap A.</p> <p>Bab IV. <u>Hari Kerja dan Jam Kerja</u></p> <p>19. Jam Kerja dan waktu-waktu Istirahat</p> <p>20. Hari Kerja</p> <p>21. Lembur dan Upah Lembur</p>	<p>Bab III. <u>Tata Tertib, Peraturan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja</u></p> <p>11. Tata tertib</p> <p>12. Peraturan Kerja</p> <p>13. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>Bab IV. <u>Pengelolaan Tenaga Kerja dan Dasar Penggajian/Pengupakan</u></p> <p>14. Penarikan Tenaga Kerja dan penggolongan Pekerja/Karyawan</p> <p>15. Dasar Penggajian/pengupahan Pekerja/Karyawan</p> <p>16. Penilaian</p> <p>17. Kenaikan gaji/upah, berkala dan pangkat</p> <p>18. Kerja Lembur dan Piket</p> <p>19. Perjalanan Dinas</p> <p>20. Tunjangan Pajak Penghasilan</p>

Bogor	Bekasi	Bandung
<p>Bab V. <u>Pengupahan/Penggajian</u></p> <p>32. Sistem Pengupahan</p> <p>33. Sistem Upah Bulanan</p> <p>34. Sistem Upah Harian</p> <p>35. Sistem Upah Borongan</p> <p>36. Upah Pekerja Masa Percobaan</p> <p>37. Tunjangan Jabatan</p> <p>38. Tunjangan Kerajinan/Kehadiran</p> <p>39. Tunjangan Shift</p> <p>40. Tunjangan Uang Makan dan Uang Transport</p> <p>41. Tunjangan Transportasi dan BBM untuk Pekerja pada Jabatan Tertentu</p> <p>42. Upah selama sakit berkepanjangan</p> <p>43. Upah dalam Status Tahanan yang Berwajib</p> <p>44. Pembayaran Upah</p> <p>45. Pembayaran Upah untuk Pekerja Yang Mengundurkan Diri (Berhenti)</p> <p>46. Peninjauan Upah/Gaji</p> <p>Bab VI. <u>Istirahat, Libur, Cuti, Ijin dan Pembebasan dari Kewajiban</u></p> <p>47. Istirahat Mingguan dan Hari Libur</p> <p>48. Ijin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah</p> <p>49. Cuti/Istirahat Tahunan</p> <p>50. Cuti massal</p> <p>51. Cuti Hamil/Melahirkan dan Gugur Kandungan</p> <p>52. Cuti Haid</p>	<p>Bab V. <u>Pembebasan dan Kewajiban untuk Bekerja</u></p> <p>22. Cuti Tahunan dan Cuti Besar</p> <p>23. Cuti Haid , dan Cuti Melahirkan</p> <p>24. Cuti Menjalankan Ibadah Agama</p> <p>25. Ijin Meninggalkan Pekerjaan</p> <p>26. Upah Selama Sakit</p> <p>27. Pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib</p> <p>Bab VI. <u>Pengupahan</u></p> <p>28. Upah dan Komponen Upah</p> <p>29. Pembayaran Upah</p> <p>30. Kenaikan Upah</p> <p>31. Tunjangan Jabatan</p> <p>32. Tunjangan Keluarga, Keahlian dan Perumahan</p> <p>33. Tunjangan Transport dan Fasilitas Kendaraan Dinas</p> <p>34. Tunjangan Kerajinan</p>	<p>Bab V. <u>Pelayanan Kesehatan</u></p> <p>21. Syarat memperoleh pelayanan kesehatan</p> <p>22. Fasilitas pelayanan kesehatan</p> <p>23. Kehamilan dan persalinan</p> <p>24. Pelayanan kesehatan gigi</p> <p>25. Pelayanan kesehatan oleh dokter spesialis</p> <p>26. Kaca mata</p> <p>27. Penyakit jiwa</p> <p>28. Penitipan bayi</p> <p>29. Pengobatan luar negeri</p> <p>30. Keluarga berencana</p> <p>31. Pembatalan biaya pelayanan kesehatan</p> <p>Bab VI. <u>Jaminan Kesejahteraan Sosial Bagi Pekerja/Karyawan</u></p> <p>32. Makan</p> <p>33. Pakaian dinas/seragam</p> <p>34. Transportasi</p> <p>35. Tunjangan hari Raya Keagamaan</p> <p>36. Bonus</p> <p>37. Cinderamata</p> <p>38. Rekreasi</p> <p>39. Sumbangan nikah</p>

Bogor	Bekasi	Bandung
53. Ijin Karena Sakit 54. Ijin Meninggalkan Pekerjaan dengan Tidak Mendapat Upah 55. Ijin Biasa <u>Bab VII. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja</u> 56. Jamsostek 57. Perawatan dan Pengobatan 58. Rekreasi/Refreshing 59. Koperasi Karyawan 60. Sarana Ibadah 61. Sarana Olah Raga dan Kesenian 62. Bantuan/Tunjangan Kematian Bukan oleh karena Kecelakaan Kerja 63. Program Keluarga Berencana 64. Tunjangan Hari Raya 65. Pakaian Kerja 66. Tunjangan Hari Tua <u>Bab VIII. Keselamatan dan Kecelakaan Kerja</u> 67. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) 68. Keselamatan Kerja 69. Kesehatan Kerja 70. Alat-alat Kerja	35. Tunjangan Hari Raya 36. Bonus 37. Tunjangan Perjalanan Dinas <u>Bab VII. Perawatan dan Pengobatan</u> 38. Pemeriksaan Kesehatan 39. Pemeliharaan Kesehatan <u>Bab VIII. Keselamatan dan Kesehatan Kerja</u> 40. Ketentuan Umum 41. Alat-alat Kerja 42. Alat Pelindung Keselamatan dan Kesehatan Kerja 43. Pemeriksaan Alat Pelindung Keselamatan dan Kesehatan Kerja 44. Pakaian Kerja	40. Tunjangan kematian 41. Biaya/ganti rugi kecelakaan 42. Biaya amputasi 43. Peribadatan 44. Penghargaan 45. Bantuan Pendidikan 46. Koperasi Karyawan <u>Bab VII. Jaminan Hari Tua dan Pensiun</u> 47. Batas umur pensiun 48. Masa Persiapan Pensiun 49. Besarnya Uang Pensiun 50. Jaminan Sosial Tenaga Kerja <u>Bab VIII. Meninggalkan Pekerjaan dan Hak Cuti/istirahat</u> 51. Izin meninggalkan pekerjaan dan upah penuh 52. Hak cuti/istirahat 53. Cuti tambahan

Bogor	Bekasi	Bandung
<p>Bab IX. <u>Tata Tertib Perusahaan</u></p> <p>71. Kewajiban-kewajiban Pekerja</p> <p>72. Larangan-larangan bagi Pekerja</p> <p>73. Tata tertib Sikap Atasan terhadap Bawahan</p> <p>74. Tata tertib Sikap Bawahan terhadap Atasan</p> <p>75. Hukuman/Sanksi</p> <p>76. Kesalahan/Pelanggran dengan Surat Teguran</p> <p>77. Kesalahan/Pelanggran dengan Surat Peringatan Pertama</p> <p>78. Kesalahan/Pelanggran dengan Surat Peringatan Kedua</p> <p>79. Kesalahan/Pelanggran dengan Surat Peringatan Ketiga/Terakhir</p> <p>80. Pelanggaran Tata Tertib yang dapat mengakibatkan PHK</p> <p>81. Mangkir</p> <p>82. Schorsing</p> <p>Bab X. <u>Pembinaan dan PHK</u></p> <p>83. Prinsip-prinsip Pembinaan</p> <p>84. PHK</p> <p>85. PHK karena Meninggal Dunia</p> <p>86. PHK karena Indisipliner</p> <p>87. PHK karena Sakit yang Berkepanjangan dan Cacat Total</p> <p>88. PHK karena Pensiun</p> <p>89. PHK karena Efisiensi</p> <p>90. PHK karena Alih Manajemen</p> <p>91. Akibat dari PHK</p>	<p>Bab IX. <u>Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja</u></p> <p>45. Jamsostek</p> <p>46. Tempat Ibadah</p> <p>47. Olah Raga</p> <p>48. Rekreasi</p> <p>49. Koperasi</p> <p>50. Kantin</p> <p>51. Sumbangan Pernikahan, melahirkan, dan Kematian</p> <p>52. Dana Pensiun dan Asuransi Jiwa</p> <p>Bab X. <u>Program Peningkatan Ketrampilan</u></p> <p>53. Pendidikan dan Latihan (Diklat)</p>	<p>Bab IX. <u>Sanksi PHK</u></p> <p>54. Sanksi</p> <p>55. PHK</p> <p>56. Pengunduran diri atas permintaan sendiri</p> <p>57. Perbuatan yang dapat dikenakan PHK</p> <p>58. Izin PHK</p> <p>59. Uang pesangon</p> <p>60. Uang jasa bakti</p> <p>Bab X. <u>Pembinaan Pekerja/Karyawan</u></p> <p>61. Pendidikan dan latihan</p> <p>62. Olah raga/kesenian dan pembinaan rohani</p>

Bogor	Bekasi	Bandung
<p>Bab XI. <u>Pemberian Bonus dan penghargaan</u> 92. Pemberian Bonus 93. Pemberian Penghargaan kepada Pekerja</p> <p>Bab XII. <u>Keluh Kesah Pekerja</u> 94. Penyelesaian Keluh Kesah Pekerja</p> <p>Bab XIII. <u>Konsultasi, Perundingan dan Musyawarah</u> 95. Konsultasi 96. Perundingan dan Musyawarah</p> <p>Bab XIV. <u>Pelaksanaan Kesepakatan</u> 97. Pelaksanaan KKB 98. Perjanjian Pembagian KKB 99. Peraturan Peralihan 100. Pernyataan Umum</p> <p>Bab XV. <u>Masa Berlaku, Perubahan dan Perpanjangan</u> 101. Masa Berlaku 102. Perubahan dan Perpanjangan</p> <p>Bab XVI. <u>Ketentuan Penutup</u> 103. Penutup</p>	<p>Bab XI. <u>Tata Tertib Kerja</u> 54. Peraturan Tata Tertib 55. Pembebasan Sementara (Skorsing)</p> <p>Bab XII. <u>Penyelesaian Keluh Kesah</u> 56. Tata Cara Penyelesaian Keluh Kesah</p> <p>Bab XIII. <u>PHK</u> 57. Umum 58. Sebab-sebab PHK 59. Uang Pesangon dan Uang Jasa 60. Hutang-hutang Karyawan</p> <p>Bab XIV. <u>Masa Berlaku, Perpanjangan dan Perubahan</u> 61. Masa Berlaku 62. Perubahan</p> <p>Bab XV. <u>Penutup</u> 63. Penutup</p>	<p>Bab XI. <u>Penyelesaian Keluh Kesah</u> 63. Keluh kesah 64. Penyelesaian keluh kesah</p> <p>Bab XII. <u>Keanggotaan pada Lembaga Negara dan Pembinaan Hubungan Ketenagakerjaan</u> 65. Keanggotaan pada lembaga negara 66. Usaha-usaha memupuk Hubungan Industrial Pancasila</p> <p>Bab XIII. <u>Penyebaran KKB dan Penutup</u> 67. Penyebaran dan distribuso 68. Penutup</p>

Lampiran 10. Jumlah Perselisihan yang Berkaitan dengan UU No.22/1957 dan UU No.12/1964, dan Penyelesaian Perselisihan melalui P4D di Jawa Timur, Tahun 2000 - 2001

Bulan	Perselisihan dan Penyelesaiannya	UU No.22/1957				UU No. 12/1964			
		Perselisihan		Jumlah Pekerja		Perselisihan		Jumlah Pekerja	
		2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Januari	Perselisihan baru	3	-	-	-	65	57	78	190
	Diselesaikan	-	2	-	1.180	-	34	-	2
Februari	Perselisihan baru	3	-	-	-	51	2	57	2
	Diselesaikan	3	-	-	-	59	2	75	2
Maret	Perselisihan baru	2	7	-	81	34	47	38	77
	Diselesaikan	4	15	-	5.125	78	83	99	106
April	Perselisihan baru	12	7	2.183	81	174	47	203	77
	Diselesaikan	5	15	845	5.125	49	83	59	106
Mei	Perselisihan baru	14	4	6.322	655	174	54	207	70
	Diselesaikan	7	2	3.686	915	87	55	99	81
Juni	Perselisihan baru	18	6	12.346	506	150	53	183	76
	Diselesaikan	10	1	7.335	450	43	2	55	2
Juli	Perselisihan baru	13	5	9.064	87	147	38	190	56
	Diselesaikan	5	2	4.643	1.706	36	53	38	67
Agustus	Perselisihan baru	12	5	6.993	393	162	41	223	69
	Diselesaikan	0	15	-	1.370	1	100	1	144
September	Perselisihan baru	19	-	9.347	-	195	-	264	-
	Diselesaikan	10	-	7.782	-	87	-	125	-
Oktober	Perselisihan baru	16	-	2.477	-	165	-	207	-
	Diselesaikan	3	-	63	-	63	-	83	-
November	Perselisihan baru	24	-	3.558	-	140	-	184	-
	Diselesaikan	1	-	20	-	13	-	13	-
Desember	Perselisihan baru	27	-	3.541	-	174	-	226	-
	Diselesaikan	12	-	1.889	-	68	-	87	-

Sumber: Buku Informasi Ketenagakerjaan, Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, Januari 2000 – Desember 2001 (berdasarkan data dari Sekretariat P4D Propinsi Jawa Timur).