



VOLUME 11 NO 2, DECEMBER 2022

P-ISSN: 2303-050X / E-ISSN: 2580-5797

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

# Penegakan Hak Buruh oleh Konfederasi Serikat Pekerja Maros; Eksistensi dan Peranan

**Hisbullah<sup>1</sup>, Sofyan<sup>2</sup>, Mulham Jaki Asti<sup>3</sup>, Kurniati<sup>4</sup>, Misbahuddin<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Faculty of Sharia and Law, Alauddin Islamic State University, Indonesia. E-mail: hisbullah.fsh@uin-alauddin.ac.id

<sup>2</sup>Alauddin Islamic State University, Indonesia. E-mail: Sofyansulnur17@gmail.com

<sup>3</sup>Alauddin Islamic State University, Indonesia. E-mail: Mulhamjaki.asti@gmail.com

<sup>4</sup>Alauddin Islamic State University, Indonesia. E-mail: kurniati@uin-alauddin.ac.id

<sup>5</sup>Alauddin Islamic State University, Indonesia. E-mail: misbahuddin08121970@gmail.com

---

## Abstract

Pelanggaran hak buruh di Indonesia menjadi isu sentral dalam hubungan ketenagakerjaan Lumrahnya pelanggaran hak-hak buruh menuntut eksistensi Konfederasi Serikat Pekerja sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk 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 maupun kesejahteraan buruh. Untuk itu, penelitian ini di orientasikan dalam bentuk penelitian empiris normatif yang berupaya mengamati ketentuan peraturan perundang-undangan dari aspek hak dan kewajiban buruh dan pengusaha beserta penegakan hukumnya dan pengamatan secara langsung di Konfederasi Serikat Pekerja Maros dalam perannya membela hak dan kepentingan buruh di Kabupaten Maros. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa hubungan ketenagakerjaan menggariskan adanya hak dan kewajiban yang tidak dapat di pisahkan sebagai kausalitas yang pasti, sehingga perselisihan hak dan kewajiban antar buruh dan pengusaha menghendaki penegakan hukum yang dapat di tempuh di luar pengadilan melalui penyelesaian Bipartit dan mediasi maupun penyelesaian litigasi melalui lembaga peradilan. Di samping itu, keberadaan KSPI Maros sangat berperan dalam hubungan industrial dan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hak buruh melalui Bipartit, mediasi dan pengadilan.

**Keywords:** *Penegakan Hak; Buruh; Konfederasi Serikat Pekerja Maros*

---

## INTRODUCTION

Dalam kehidupan masyarakat, dibutuhkan interaksi antara satu individu dengan individu yang lain. Karena tidak mungkin ada seorang manusia yang dapat hidup sendiri yang tidak membutuhkan orang lain. Dalam interaksi masyarakat itu di butuhkan kesepakatan, norma yang menjadi landasan bersama dalam berperilaku dan bertindak. Di masyarakat kita menemukan berbagai norma yang memiliki fungsi yang

berbeda beda misalnya norma kesopanan, norma adat istiadat, norma kesusilaan/etika, norma agama, norma hukum yang memiliki fungsi untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Norma hukum berfungsi untuk menyelesaikan persoalan-persoalan hak dalam masyarakat yang sudah berwujud sengketa untuk memberikan kepastian, dengan adanya kepastian itu sengketa dapat terselesaikan aman dan damai, sengketa dalam hukum timbul akibat adanya hubungan hukum antara subjek hukum baik orang dengan orang, orang dengan badan hukum, badan hukum dengan badan hukum. Hubungan hukum dalam kehidupan masyarakat memiliki bermacam macam bentuk salah satu diantaranya adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan biasa disebut dengan perjanjian kerja.

Hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang niscaya untuk menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhan masyarakat. Pengusaha membutuhkan buruh demi menjalankan fungsi-fungsi produksi dalam perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat, sedangkan pekerja menggunakan skill dan tenangnya kepada pengusaha untuk mendapat imabaln atau upah. Hubungan ini merupakan hubungan dalam ekomomi, Hubungan ini juga dapat dikaji dari segi hukum yaitu bagaimana hak dan kewajiban masing masing dijamin oleh hukum.

Hubungan pekerja dan pengusaha dari segi sosial dan ekonomi memiliki kedudukan yang berbeda, pengusaha ditempatkan sebagai kelas yang tinggi dibangdinkan pekerja/buruh. Namun hubungan secara hukum antara pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang sama<sup>1</sup> yaitu hak dan kewajiban telah diatur dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan. Dan diperlakukan sama di depan hukum yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketengakerjaan menemptkan hubungan ini tidak semata mata hubungan perdata namun terkandung kepentingan publik yaitu kesejahteraan masyarakat sehingga peran pemerintah diperlukan untuk mengawasi terlaksananya peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang wenang pihak pengusaha.<sup>2</sup>

Pekerja perorangan secara sosial dan ekonomi memiliki kedudukan yang berbeda dengan pengusaha yang juga kedudukan itu terbawa dalam hukum sehingga dibutuhkan perjuangan secara bersama dalam bentuk serikat pekerja yang diakui sebagai subjek hukum dalam hukum ketenaga kerjaan. Yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang

---

<sup>1</sup> R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

<sup>2</sup> Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021): 56-70, <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

bersifat bebas, terbuka mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.<sup>3</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Untuk itu, Serikat pekerja memiliki peran dan tanggungjawab memperjuangkan hak hak pekerja berhadapan dengan pengusaha. Apalagi Pekerja/buruh acap kali memiliki posisi yang lemah untuk memperjuangkan hak hak berhadapan dengan pengusaha, pekerja kadang tidak mengetahui hak hak yang seharusnya di dapatkan dan prosedur untuk mendapatkan hak tersbut apalagi pekerja umumnya tidak dapat membayar pengacara untuk memperjuangkan hak haknya. Solusi yang disediakan dalam hubungan industrial ini yaitu bergabung dalam serikat pekerja sebagai media untuk melindungi hak-hak dan kepentingan buruh.

## METHOD

Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris jenis deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memberikan gambaran tentang situasi dan kejadian secara faktual dan sistematis mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara satu fenomena dengan fenomena yang lainnya.<sup>4</sup> Dengan demikian, penelitian ini menggambarkan data yang berbentuk kata-kata maupun gambar atas gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis yang berada dalam lokasi penelitian.

## RESULT AND DISCUSSION

### 1. Hak dan Kewajiban Buruh dan Pengusaha

Dalam hukum hak dan kewajiban merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, kapan muncul hak pada pihak tertentu, maka demi terwujudnya hak tersebut, maka membutuhkan pelaksanaan kewajiban dari pihak lain. Dalam hukum ketenaga kerjaan pekerja dan pengusaha merupakan subjek utama memiliki hak dan kewajiban yang tidak dapat dipisahkan.

#### 1.1. Hak dan Kewajiban Buruh

##### a. Hak Buruh

Adapun hak hak daripada pekerja/buruh antara lain:

- 1) Hak mendapatkan upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan Pasal 97 Undang-undang No 13 tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981

<sup>3</sup> Indonesia Republik, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Jakarta: Sekretaris Negara RI, 2000).

<sup>4</sup> Djam'an Satori and Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif. Cet. III; CV* (Bandung: Alfabeta, 2011).

tentang perlindungan upah.

- 2) Hak atas pekerjaan dan pengasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 undang-undang No.13 tahun 2003)
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 tahun 2003)
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – 3 Undang-undang No. 13 tahun 2003)
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek)
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 tahun 2003 jo. Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja / Serikat Buruh)
- 7) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 tahun 2003)
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-89 Undang-undang No. 13 tahun 2003)
- 9) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitdikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal ini hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 tahun 2003)
- 10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan (Pasal 6–115 Undang-undang No. 2 tahun 2004).

b. Kewajiban Buruh

Adapun kewajiban Pekerja/Buruh adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan prestasi/pekerjaan bagi perusahaan
- 2) Mematuhi peraturan perusahaan
- 3) Mematuhi perjanjian kerja
- 4) Mematuhi perjanjian perburuhan
- 5) Menjaga rahasia perusahaan
- 6) Mematuhi peraturan majikan
- 7) Mematuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

## 1.2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

a. Hak Pengusaha

Hak Pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak pengusaha itu sebagai berikut:

- 1) Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai

paling lama lima hari, terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.

- 2) Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang dibawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukan.
- 3) Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata.
- 4) Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan.
- 5) Pengusaha berhak untuk: 1) Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari kendeptaker; dan 2) Mendapat informasi pasar kerja/mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di Luar Negeri yang menunjukannya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983)
- 6) Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) dari setelah perusahaan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi N0.01/Men/1983).
- 7) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memerhatikan kepentingan buruh
- 8) Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan yang nyata-nyata.
- 9) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/ suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981)
- 10) Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981).
- 11) Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah no. 8 tahun 1981).
- 12) Memperhitungkan upah dengan
  - a) Denda, potongan dan ganti rugi
  - b) Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
  - c) Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981)

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan pekerjanya. Adapun kewajiban pengusaha sebagai berikut.

- 1) Menjaga agar diperusahaanya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam Pasal 4 stb. 647 tahun 1925.
- 2) Memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang
- 3) Memberikan upah buruh:
  - a) Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:
    - b) Untuk tiga bulan pertama dibayar 100%
    - c) Untuk tiga bulan kedua dibayar 75%
    - d) Untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%
    - e) Untuk tiga bulan keempat dibayar 25%
- 4) Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal:
  - a) Buruh sendiri menikah dibayar untuk selama dua hari
  - b) Menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari
  - c) Membaptiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari
  - d) Mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari
  - e) Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari.
  - f) Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981).
- 5) Wajib membayar upah yang bisa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak dapat upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetap tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981)
- 6) Wajib membayarkan kekurangan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana jumlah upah yang biasa diterima kurang dari upah yang biasa diterima tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (20) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 7) Wajib membayarkan upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981).
- 8) Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981)
- 9) Membayar upah buru pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian (Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981).
- 10) Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981).

- 11) Wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau Pejabat yang ditunjuk (Kekandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah:
  - a) Mendirikan perusahaan
  - b) Menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan
  - c) Memindahkan perusahaan (Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No. 7 tahun 1981)
- 12) Wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk (Kekandep Tenaga Kerja setempat) (Pasal 7 ayat (1) Undang-undang No. 7 tahun 1981)
- 13) Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kekandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum:
  - a) Memindahkan perusahaan
  - b) Menghentikan perusahaan
  - c) Membubarkan perusahaan (Pasal 8 ayat (1) Undang-undang No.7 tahun 1981).
- 14) Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B)
- 15) Pengusaha wajib:
  - a) Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
  - b) Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan organisasi buruh/buruh yang bersangkutan;
  - c) Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D/P4P;
  - d) Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4d/P4P di dalam izin;
  - e) Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding belum ada keputusan.
- 16) Setiap permohonan izin akan mendapatkan tenaga kerja warga negara asing pendatang, wajib memiliki Rencana penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri tenaga Kerja (Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri tenaga Kerja No. Per.04/Men/1984).
- 17) Pengajuan Permohonan RPTK wajib memperhatikan Keputusan Menteri Tenaga kerja di sektor/subsektor yang bersangkutan sesuai dengan bidang usahanya (Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah tenaga kerja No. Per.04/men/1984).
- 18) Memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam izin pengerahan Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 jo, Pasal 4 sub b dan d Peraturan menteri tenaga kerja No. 04/1970
- 19) Memenuhi instruksi-instruksi yang dikeluarkan oleh pejabat yang memberi izin pengerahan Pasal 2 ayat (3) jo. Pasal 4 sub c Peraturan menteri tenaga kerja No. 04/1970.
- 20) Wajib memiliki izin usaha dari Dirjen Binaguna (sekarang Dirjen Binapenta), apabila menjalankan usaha pengerahan Tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri (Pasal 2 Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. Per.01/men/1983).

- 21) Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dirjen Binapenta apabila akan memperoleh izin usaha (Pasal 5 ayat (1) Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983).
- 22) Wajib menyelenggarakan Program Astek dengan mempertanggungjawabkan tenaga kerja dalam program AKK (asuransi Kecelakaan Kerja), AK (Asuransi Kesehatan), dan THT (Tabungan Hari Tua) Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 33/1977).<sup>5</sup>

## 2. Penegakan Hukum dalam Ketenagakerjaan

Subjek Hukum selaku pemikul hak dan kewajiban, baik itu manusia, badan hukum maupun jabatan dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Dalam pergaulan di masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu.<sup>6</sup> Termasuk dalam hukum ketenagakerjaan.

Interaksi antara pekerja dengan pengusaha yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum agar hubungan hukum antar subjek hukum itu berjalan harmonis, seimbang, dan adil dalam arti subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan tersebut. Disamping itu, hukum berfungsi sebagai instrumen pelindung bagi subjek hukum.<sup>7</sup> Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja berposisi lemah dibandingkan dengan pengusaha, maka hukum hadir untuk melindungi pekerja dan hukum menegaskan tentang hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha.

Dalam perlindungan hukum dapat ditempuh penyelesaian di luar pengadilan maupun dalam pengadilan. Dalam hukum ketenagakerjaan cara penyelesaian dimulai di luar pengadilan yang merupakan syarat formil untuk mengajukan ke pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan itu bahkan di tempuh dalam dua tahap yaitu bepartid dan mediasi sebagaimana dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004, maka upaya pertama yang harus ditempuh adalah sebagai berikut:

### 1. Penyelesaian Bipartit

Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Ketentuan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas diatur lebih lanjut dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. PER-31/

---

<sup>5</sup> Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*.

<sup>6</sup> Richard Indra Kurnia Sianipar, "Perlindungan Terhadap Orang Asing Dikaitkan Dengan Peraturan Izin Tinggal Di Indonesia," *LEX ADMINISTRATUM* 9, no. 4 (2021): 16-26.

<sup>7</sup> H R Ridwan, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018).



MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit.<sup>8</sup> Tahap sebelum perundingan dilakukan.

- a) Pihak yang merasa dirugikan berniatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya.
- b) Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/ buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan.
- c) Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan atau yang di beri mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung.
- d) Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing.
- e) Pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari sepuluh orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis dan disepakati paling banyak lima orang pekerja/buruh yang merasa dirugikan.
- f) Dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak sepuluh orang.

Berikut ini beberapa tahap perundingan perselisihan hubungan industrial melalui penyelesaian Bipartit yaitu:

- a) Kedua belah pihak mencatat dan mengidentifikasi permasalahan.
- b) Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati.
- c) Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajiban sebagaimana telah ditentukan.
- d) Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati.
- e) Jika salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat men- Pengantar Hukum Ketenagakerjaan 147 catatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab kepada bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh pekerja walaupun belum mencapai tiga puluh hari berkerja.
- f) Setelah mencapai tiga puluh hari bekerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak yang terkait.
- g) Setiap proses perundingan harus dibuatkan bukti tertulis yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam bukti tertulis tersebut.
- h) Hasil akhir perundingan harus dibuat dalam bentuk risalah akhir sekurang-

---

<sup>8</sup> Akbar Pradima, "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan," *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 17 (February 2013): 1-18, <https://doi.org/10.30996/DIH.V9I17.251>.

kurangnya memuat:

- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak;
- 2) Tanggal dan tempat perundingan;
- 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- 4) Pendapat para pihak; e) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- 5) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
- 6) Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.<sup>9</sup>

## 2. Penyelesaian Mediasi

Semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004 bisa diselesaikan melalui mediasi. Perselesaian hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan.

Dalam hal ini mediator berkewajiban:

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. Mengatur dan memimpin mediasi;
- c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- d. Membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- e. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial. an kepadanya.

## 3. Penyelesaian Litigasi/Pengadilan

Perselisihan hubungan industrial disebut juga dengan perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan kompetensi absolut pengadilan khususnya pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Beroperasinya Pengadilan Hubungan Industrial memiliki perubahan yang cukup mendasar. Pertama, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini berada di bawah lingkup wilayah eksekutif, kini menjadi bagian dari sistem peradilan di bawah kekuasaan yudikatif. Kedua, hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti hukum acara perdata

---

<sup>9</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo and Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi aksara, 2021).

yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali ditentukan lain dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>10</sup>

Adanya Pengadilan Hubungan Industrial menambah jumlah Pengadilan khusus yang berada di Pengadilan Negeri. Dengan demikian, secara historis UU No. 2 Tahun 2004 diundangkan sebagai pengganti UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 yang dalam penerapannya berupaya mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Di samping itu, sedari awal pembentukan UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 juga telah diatur bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara para pihak yang berselisih. Dan apabila upaya musyawarah tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja/ buruh dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga penyelesaian perselisihan yang diatur oleh undang-undang berdasarkan kesepakatan dari para pihak.

Lembaga penyelesaian perselisihan dalam hal ini pengadilan hubungan industrial telah memiliki kedudukan yang jelas. Apalagi dalam konsideran pada huruf b UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan 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”. Hal tersebut kemudian ditegaskan kembali dalam Penjelasan Umum angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa, Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

### **3. Konfederasi Serikat Pekerja Maros dalam Penegakan Hak Buruh**

Pengaturan tentang serikat pekerja/buruh di Indonesia terdapat dalam Undang-undang No. 21 tahun 2000 Tentang serikat buruh/pekerja. Organisasi buruh dapat dibentuk dengan bebas tidak bertentangan dengan Pancasila, UUD 1945 dan peraturan teknis terkait, untuk memberikan perlindungan, membela hak-hak dan kepentingan serta memperjuangkan kesejahteraan pekerja. Kehadiran organisasi pekerja sebagai

<sup>10</sup> Yani Nur Fatimah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Di Putus Hubungan Kerja,” *Pandecta Research Law Journal* 10, no. 2 (December 2015): 215–32, <https://doi.org/10.15294/PANDECTA.V10I2.4954>.

media untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja berhadapan dengan pengusaha, agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.<sup>11</sup> Maka dibutuhkan kesadaran kepada seluruh pekerja/buruh untuk menghimpun dirinya dalam serikat pekerja untuk lebih efektifnya perjuangan hak-hak dan kepentingan.

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh memuat prinsip-prinsip dasar:

- 1) Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- 2) serikat buruh dibentuk dengan kehendak bebas tanpa tekanan dan campur tangan pengusaha, pemerintah dan gangguan pihak manapun
- 3) serikat pekerja/buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai kehendak pekerja/buruh
- 4) basis utama serikat pekerja/buruh ada ditingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat bergabung dalam federasi serikat buruh/pekerja. Demikian juga federasi dapat bergabung dalam konfederasi serikat pekerja/buruh.
- 5) serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi yang telah dibentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor departemen tenaga kerja dan transmigrasi setempat untuk dicatat.
- 6) Siapapun dilarang untuk menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.<sup>12</sup>

Selain itu, terdapat fungsi serikat pekerja/buruh yaitu: 1) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama dan penyelesaian perselisihan industrial;<sup>13</sup> 2) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; 3) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undang an yang berlaku; 4) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; dan 5) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku; dan 3) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;<sup>14</sup>

KSPI (Konfederasi serikat Pekerja Indonesia) Maros cabang Maros, dibentuk dimaros sejak 10 Februari 2018. Yang konsen dalam masalah ketenagakerjaan, baik sektor formal maupun informal bahkan pegawai permerintahan yang masih berstatus honorer. KSPI maros saat ini dipimpin oleh MUH. Ridwan sekretaris Sadikin Sahir dan memiliki

---

<sup>11</sup> Parlin Dony Sipayung et al., *Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022).

<sup>12</sup> Charina Lucky Pratiwi, "Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat," *INTERDISCIPLINARY JOURNAL ON LAW, SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES* 2, no. 1 (May 2021): 1-27, <https://doi.org/10.19184/IJL.V1I2.21975>.

<sup>13</sup> PZulkarnain Ibrahim, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja," *Jurnal Media Hukum* 23, no. 2 (2016): 150-61, <https://doi.org/10.18196/JMH.2016.0076.150-161>.

<sup>14</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: University Pres Semarang, 2008).

jumlah pengurus 26 Orang yang terdiri dari Pembina, Ketua, Wakil ketua, sekretaris, wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara, yang memiliki anggota 438 orang yang tersebar dalam tiga PUK (Pimpinan Unik Kerja) dan simpatisan dari mahasiswa. PUK SPSI Bosowa Grup terdiri 70 anggota, PUK SPSI PT CS2 Pola Sehat terdiri dari 101 Anggota, PUK SPSI Sultan Hasanuddin Internasional Airport Maros terdiri dari 130 anggota. Total anggota yang bergabung secara resmi 311, dan simpatisan 100 orang.<sup>15</sup> Selain itu, Dalam tiga tahun terakhir, total pengaduan yang masuk 2019 yaitu 100 orang, anggota KSPI 72 Orang di luar 28 KSPI Maros total anggota KSPI Maros 2019 yaitu 200 orang. Tahun 2020 total pengaduan yang masuk 170 orang, anggota KSPI Maros 100 orang sedangkan 70 orang diluar KSPI maros, anggota KSPI Maros 280 orang. Total pengaduan 2021 bulan Juli 2021 suda mencapai 2020 orang, total pengaduan anggota 150 orang diluar anggota 70 orang.

Adapun beberapa peran KSPI Maros dalam dalam hal hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hak buruh yaitu:

1) KSPI Maros dalam hubungan industrial

- a. Pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama. KSPI Maros belum memenuhi syarat sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama, karena persyaratannya harus memiliki anggota lebih 50%+1 yang bergabung dalam serikat pekerja dalam satu perusahaan. Namun KSPI maros pernah mengusulkan Draf kepada PUK CS2 Maros namun pengusaha tidak menyetujui dan memilih memberlakukan peraturan perusahaan.<sup>16</sup>
- b. Pihak penyelesaian perselisihan industrial. Peran penyelesaian perselisihan yang banyak dilakukan KSPI maros baik diluar pengadilan maupun diluar pengadilan yang akan diuraikan lebih lanjut dalam tabel
- c. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya. KSPI Maros terlibat secara langsung dalam lembaga kerjasama yang dibentuk oleh bupati Maros berdasarkan surat keputusan nomor 1234/KPTS/560/IV/2019 tentang pembentukan lembaga kerjasama ripartit pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Maros periode tahun 2019-2021 terdiri dari unsur pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan unsur pengusaha dapat dilihat dalam lampiran. 2.
- d. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Sesuai dengan peraturan perUndang-undang an yang berlaku. Melakukan komunikasi yang baik dengan unsur pemerintah dinas ketenagakerjaan, unsur pengusaha, dan pihak keamanan. Dalam bentuk kunjungan audiens membahas isu-isu ketenagakerjaan, aktif mengadakan seminar yang melibatkan seluruh stakeholder terkait ketenagakerjaan.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Wawancara Sekretaris KSPI Maros, tanggal 26 Juli Tahun 2021.

<sup>16</sup> Wawancara Sekretaris KSPI Maros, tanggal 26 Juli Tahun 2021.

<sup>17</sup> Wawancara Sekretaris KSPI Maros, tanggal 26 Juli Tahun 2021.

- e. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. KSPI maros menerima laporan dan masukan dari anggota KSPI maros maupun diluar KSPI maros, yang akan ditindak lanjuti sesuai dengan kebutuhan. Bentuknya melakukan negosiasi, membarikan saran kepada pengusaha, bahkan sampai kepada tingkat aksi demo. Dalam memperjuangkan kepentingan yaitu aktif terlibat dalam memperjuangkan upa minimum propinsi dan PERDA kabupaten maros yang berhubungan langsung dengan pekerja.<sup>18</sup>
- f. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku. Untuk poin ini belum pernah terlaksana di KSPI maros, pernah ada rencana di PUK bosowa namun memilih opsi yang lain karena mempertimbangkan resiko yang ditanggung serikat pekerja
- g. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;<sup>19</sup> Tidak ada kasus KSPI Maros, karena secara yuridis tidak ada petunjuk teknis berkaitan dengan poin ini. Kendala terlaksananya poin ini karena ketidak mampuan iuran anggota untuk membeli saham apalagi anggota hanya 400 orang.

## 2) KSPI maros dalam memperjuangkan Hak-hak pekerja/buruh dalam Perselisihan hubungan industrial

### a) Perselisihan Hak

#### 1. Perselisihan-perselisihan hak di KSPI Maros

No	Jenis-Jenis perselisihan hak	2019	2020	2021
1	Tidak terpenuhinya hak Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perUndang-undang an, perjanjian kerja bersama.	6	4	6

Perselisihan hak menempati kasus yang paling tinggi di KSPI maros, karena ketidak patuhan pengusaha terkait pelaksanaan hak-hak pekerja. Dan adanya serikat pekerja yang mendampingi pekerja untuk mengerti hak-hak pekerja.

#### 2. Tahap penyelesaian perselisihan hak di KSPI Maros tahun 2019,2020 dan 2021.

No	Tahap-tahap penyelesaian perselisihan hak	Bipartit	Mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitrase	Pengadilan
1	Tidak terpenuhinya hak Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perUndang-undang an,	10	5	2

<sup>18</sup> Wawancara Sekertaris KSPI Maros, tanggal 26 Juli Tahun 2021.

<sup>19</sup> Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.

perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.			
---	--	--	--

Berdasarkan data tersebut, ada peran KSPI maros dalam penyelesaian sengketa dan memperjuangkan hak-hak karena umum selesai dalam tahap bipartit. Tahap ini menguntungkan pihak pekerja karena haknya bisa didapatkan lebih cepat. Karena pengalaman KSPI Maros tahap mediasi dapat memakan waktu 2 tahun.

#### b) Perselisihan kepentingan

##### 1. Perselisihan kepentingan di KSPI Maros

No	Bentuk Perselisihan Kepentingan	2019	2020	2021
1	Karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	-	-	1

##### 2. Tahap penyelesaian kepentingan di KSPI Maros tahun 2019,2020 dan 2021.

No	Tahap penyelesaian perselisihan kepentingan	Bipartit	Mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitrase	Pengadilan
1	Karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	1	1	-

#### c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja.

##### 1. Bentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja di KSPI Maros

No	Bentuk Perselisihan pemutusan hubungan kerja	2019	2020	2021
1	Tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.	2	-	1

PHK merupakan kasus yang tertinggi kedua di KSPI maros, karena perbedaan pemahaman mengenai status pekerja apakah statusnya PKWT atau PKWTT. Dari perspektif pekerja statusnya seharusnya suda PKWT, namun perspektif pengusaha yaitu PKWTT sehingga di PHK tanpa pesangon

##### 2. Tahap penyelesaian pemutusan hubungan kerja di KSPI Maros tahun 2019, 2020 dan 2021.

No	Tahap penyelesaian perselisihan hubungan kerja pemutusan	Bipartit	Mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitrase	Pengadilan
1	Tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.	2	1	-

Dalam kasus PHK peran KSPI Maros memainkan peranya dengan baik sebagai lembaga untuk menyelesaikan perselisihan pekerja dan pengusaha karena tidak sampai masuk pengadilan.

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu sarana hubungan industrial, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang memiliki tujuan selain mensejahterakan anggotanya, juga bertujuan mengatur suatu pergaulan hubungan industrial sehingga tercipta ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace*, yaitu suatu kondisi dinamis di dalam hubungan kerja di perusahaan.<sup>20</sup> Namun demikian, dari tujuan tersebut serikat pekerja utamanya KSPI Maros kadangkala menemukan kendala-kendala dalam memperjuangkan hak-hak pekerja diantaranya:

a. Kendala yuridis

- 1) Pelaksanaan dari putusan lembaga ketenagakerjaan terkait pengawasan yang telah diputuskan tidak ditindak lanjuti oleh pemerintah dalam bentuk sanksi kepada pengusaha namun tidak kunjung dilaksanakan. Contoh nota pemeriksaan khusus terkait pemeriksaan khusus oleh pihak dinas ketenaga kerjaan, tapi tidak dijalankan oleh pengusaha. Dan tidak ada tindakan lebih lanjut pemerintah yang terkait. Menurut pihak KSPI Maros menganggap tidak ada keseriusan pemerintah untuk menjalankan aturan yang ada.
- 2) Tidak adanya kekuatan eksekutorial putusan lembaga ketenaga kerjaan kalau pihak pengusaha tidak melaksanakan dan harus lagi menempu jalur pengadilan.
- 3) Pelaksanaan putusan pengadilan Industrial tidak bisa langsung di Eksekusi melalui jalur PHI, membutuhkan pengadilan umum untuk eksekusi lebih lanjut.

b. Kendala teknis

- 1) Ada perspektif pekerja yang menganggap serikat pekerja berpihak kepada pengusaha, sehingga tidak bergabung dalam KSPI Maros, sehingga mengalami kendala pendampingan
- 2) Pekerja tidak bergabung dalam KSPI Maros Karena adanya tekanan dari pihak pengusaha yang merasa terganggu dengan adanya serikat pekerja.

<sup>20</sup> Tanti Kirana Utami, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Wawasan Yuridika* 28, no. 1 (January 2015): 675-86, <https://doi.org/10.25072/JWY.V28I1.63>.



Ketidak beranian buruh atau pekerja untuk menjadi anggota karena banyak tekanan, bahkan didatangi dari unsur pihak diluar perusahaan untuk melakukan tekanan.<sup>21</sup>

## CONCLUSION

Serikat pekerja/serikat buruh adalah sarana hubungan industrial, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Kehadiran lembaga serikat pekerja di wilayah Kabupaten Maros memainkan peran penting dalam mewakili pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak, kepentingan, maupun kesejahteraan pekarja/buruh. Keterlibatan Serikat pekerja/serikat buruh dalam pergaulan hukum terutama berkaitan dengan hubungan industrial mencakup hak menggugat/digugat terutama di muka pengadilan hubungan industrial baik dalam perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan baik secara litigasi melalui pengadilan maupun non litigasi melalui bipartit maupun mediasi serta dapat mengadakan persetujuan atau melakukan perbuatan hukum seperti membuat perjanjian kerja bersama, menjalankan suatu aktivitas perburuhan yang sah menurut hukum.

## REFERENCES

- Bambang, R Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Fatimah, Yani Nur. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Di Putus Hubungan Kerja." *Pandecta Research Law Journal* 10, no. 2 (December 2015): 215-32. <https://doi.org/10.15294/PANDECTA.V10I2.4954>.
- Ibrahim, PZulkarnain. "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja." *Jurnal Media Hukum* 23, no. 2 (2016): 150-61. <https://doi.org/10.18196/JMH.2016.0076.150-161>.
- Pradima, Akbar. "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 17 (February 2013): 1-18. <https://doi.org/10.30996/DIH.V9I17.251>.
- Pratiwi, Charina Lucky. "Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat." *INTERDISCIPLINARY JOURNAL ON LAW, SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES* 2, no. 1 (May 2021): 1-27. <https://doi.org/10.19184/IJL.V1I2.21975>.

---

<sup>21</sup> Wawancara Sekertaris KSPI Maros, tanggal 26 Juli Tahun 2021.

- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Pres Semarang, 2008.
- Republik, Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Jakarta: Sekretaris Negara RI, 2000.
- Ridwan, H R. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Sastrohadwiryo, Siswanto, and Asrie Hadaningsih Syuhada. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi aksara, 2021.
- Satori, Djam'an, and Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Cet. III; CV*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sianipar, Richard Indra Kurnia. "Perlindungan Terhadap Orang Asing Dikaitkan Dengan Peraturan Izin Tinggal Di Indonesia." *LEX ADMINISTRATUM* 9, no. 4 (2021): 16-26.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021): 56-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.
- Sipayung, Parlin Dony, Sardjana Orba Manullang, Hendrik Ruben Gelong, Nasrin Nasrin, Hijriani Hijriani, Martono Anggusti, and Annisa Ilmi Faried. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Utami, Tanti Kirana. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 28, no. 1 (January 2015): 675-86. <https://doi.org/10.25072/JWY.V28I1.63>.