

**PERAN SERIKAT BURUH DALAM PEMPERJUANGKAN HAK BURUH
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Roxymelsen Suripatty
Universitas Victory Sorong
email : roxymelsensuripatty@g.mail.com

ABSTRACT

The workers' awareness of their rights, which have been neglected so far, has created a new spirit among the workers. On the other hand, the existence of a trade union whose main goal is the welfare of the workers, where the task carried out by the trade union is quite heavy, but with the spirit possessed by the trade union it gives great strength so that it can be carried out properly, although there are still many tasks that must be carried out. by workers is caused by the conditions experienced, namely that they have not achieved the welfare as expected. The government has made various efforts to improve the welfare of workers through state institutions as well as those who work for welfare by implementing various applications to improve workers, such as Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, the company still issues company regulations which often contradict the regulations made by the government.

Keywords: *SPSI, Manpower, Employers Law Number 13 of 2003*

PENDAHULUAN

Dari dahulu hingga sekarang ini buruh selalu berada pada posisi yang lemah sehingga diperlakukan dengan tidak adil oleh para majikannya. Bahkan di jaman penjajahan dahulu dianggap sebagai budak yang tidak mempunyai apapun dimana para budak melakukan segala perintah tanpa sekalipun boleh menentangannya. Sedangkan majikan sebagai pihak yang berkuasa mempunyai hak yang berkuasa mempunyai hak penuh, bukan saja terhadap perekonomiannya namun terhadap hidup matinya budak itu majikan yang berhak mengaturnya.

Seiring dengan berjalannya waktu dengan adanya perhatiannya dari pemerintah Hindia Belanda maka pada tahun 1836 dikeluarkan aturan yang isinya tegas agar perbudakan segera dihapuskan paling lambat tanggal 1 Januari 1960. Dengan adanya ketentuan di atas maka dapat dikatakan secara yuridis perbudakan di Indonesia berakhir pada tanggal 1 Januari 1960 namun kenyataan berakhir pada tanggal 31 Desember.

Walaupun jaman perbudakan telah dihapuskan namun karena adanya kepentingan pemerintah Hindia Belanda untuk memperoleh tenaga kerja yang murah maka dibentuklah sistem yang dikenal dengan nama rodi/paksa yang resminya berakhir untuk Jawa dan Madura pada tanggal 1 Februari 1938.

Setelah kerja rodi dihapuskan maka timbulah beberapa permasalahan yaitu sulitnya memperoleh buruh sehingga para pengusaha mengadakan perjanjian kerja dimana para pengusaha diberikan hak untuk menyerahkan sejumlah penduduk agar mau bekerja di perusahaan-perusahaan perkebunan, walaupun dalam perjanjian kerja yang diadakan oleh pengusaha dan pekerja diadakan ketentuan dan syarat-syarat kerja mengenai lamanya berlaku perjanjian kerja minimal lima tahun, besar upah yang diberikan, perumahan dan pangan serta macam pekerjaan namun karena adanya paksaan dari pihak pengusaha maka banyak buruh yang melarikan diri dari tempat kerjanya. Namun pemerintahan Hindia Belanda pada waktu itu justru mengeluarkan *agremene politic strafreglement 1872* nomor 111 yang menentukan seseorang yang tiada alasan yang dapat diterima atau menolak melaksanakan pekerjaannya dapat dipidana atau denda antara 16 sampai 25 rupiah atau denda rodi 7 sampai 12 hari kerja. Aturan tersebut dicabut pada tahun 1879.

Pada zaman penjajahan Jepang dikenal adanya rodi yang disebut ROMUSHA yang dilakukan di luar batas kemanusiaan, tanpa memperhatikan keadaan tenaga kerjanya. Dengan ROMUSHA ini sistem kerja yang dilakukan secara terus menerus tanpa upah, makanan, diberikan kepada buruhpun sangat kurang sehingga tidak jarang banyak tenaga kerja yang mati kelaparan atau dibunuh.

Setelah Indonesia merdeka dan mampu mempertahankan kedaulatannya tahun 1948 barulah terlihat keadaan yang berubah dalam batang tubuh UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi manusia dan pasal 28 yang berbunyi kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengemukakan pikiran yang lisan maupun dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang.

Berdasarkan pasal 28 di atas buruh yang mengetahui bahwa sifatnya lemah baik dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap majikan maka mereka pun membentuk serikat buruh untuk memperjuangkan hak-hak saat ini dikenal dengan sebutan Serikat Buruh Indonesia (SPSI).

PEMBAHASAN

Menurut Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat buruh pasal 4 ayat 1 menyatakan bahwa serikat pekerja federasi dan serikat kerja federasi bekerja bertujuan memberikan perlindungan dan pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan pada ayat 2 menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 serikat pekerja dan federasi serikat mempunyai fungsi:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama dan penyelesaian perselisian Industrial.
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
3. Sebagai sarana penciptaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana pelaksana dan penggungjawab pemogokan pekerja buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Selanjutnya dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 102 ayat 2 menyatakan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya menjaga ketertiban demi keberlangsungan, menyalurkan aspirasi secara demograsi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya. Selain dari kedua peraturan perundang-undangan di atas Pemerintahpun mengeluarkan PP nomor 5 tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan yang diterima oleh para pekerja sampai dengan sebesar UMP guna meningkatkan kesejahteraan buruh. Keseluruhan peraturan perundang-undangan di atas merupakan harapan yang ingin dicapai dalam oleh pemerintah dalam upayanya untuk memberikan perlindungan terhadap serikat buruh dan secara umum dalam upaya mensejahterakan kaum buruh. Dalam upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah kaum buruhpun tetap berupa untuk meningkatkan kesejahteraannya dengan serikat buruh sebagai alat juangnya.

Berikut ini yang telah dicapai oleh SPSI kayawan PT Buma Kumawa dalam upaya untuk memperjuangkan kaum buruh.

- a. Pada tahun 2001 SBSI telah mampu memperjuangkan peningkatan pendapatan para anggotanya yang yang semula hanya sebesar Rp.230.000 menjadi Rp.375.000 sesuai dengan UMP waktu itu.
- b. Hak buruh perempuan untuk memperoleh cuti haid yang selama ini tidak diberlakukan mulai diberlakukan kembali
- c. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang selama ini hanya memberikan pelayanan kesehatan saja telah dirubah peningkatannya menjadi Pelayanan JAMSOTEK full packet yang di dalamnya termasuk persediaan rumah sederhana sehat bagi karyawannya.

Peran lain yang telah dilakukan oleh Serikat Buruh adalah pembelaan hukum yang dilakukan oleh Serikat Buruh dalam upaya menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh buruh dengan manajemen Perusahaan bahwa dalam melakukan pembelaan hukum terhadap anggota SPST, maupun calon atau anggota yang sama sekali bila permasalahan tersebut telah selesai maka kebijakan pengutipan dari klien diatur sebagai berikut untuk anggota SPST aktif besarnya danakutipan diberikan secara sukarela oleh anggota tersebut untuk non anggota SBSI besarnya dana kutipan adalah sebesar 10% dari dana yang diterima oleh buruh. Kemudian untuk dana 10% di atas adalah 50% dimasukkan ke kas organisassi 50% diberikan kepada pengurus yang menangani permasalahan buruh tersebut. Peran Serikat Buruh yang paling utama terlihat dalam upayanya menyusun kesepakatan kerja bersama (IKKB) atau dapat pula dikatakan perjanjian kerja bersama (KKB) atau terdapat pula dikatakan perjanjian kerja bersama selama ini tidak dijalankan di perusahaan dengan baik. Penyusunan kesepakatan kerja bersama tersebut mengadopsi keputusan Kep150Q/men/2000 tentang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan.

Berikut ini adalah petikan dari pasal Pasal 6 mengatakan bahwa pengusaha dengan segala upaya terus mengusahakan agar jangan terjadi agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi persahaan dengan melakukan langkah-langka efisiensi untuk penyelamatan perusahaan, dan isi pasal tersebut menggambarkan dengan jelas sebelum melakukan putusan hubungan kerja pengusaha tetap harus melakukan pembinaan terhadap karyawannya. Isi dari pada pasal 18 ayat 1 adalah mengenai izin pemberian PHK yang dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan kesalahan berat sebagai berikut;

1. Penipuan, pencurian dan pengelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga meragukan pengusaha atau kepentingan negara, mabuk minum minuman keras yang memabukan, madat, pemakai obat bius, atau penggunaan obat perangsang lainnya,

yang dilarang oleh peraturan perundang undangan di tempat kerja, dan tempat yang dilarang baik di dalam atau di luar perusahaan.

3. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja.
4. Melakukan pengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan.
5. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan mempesangkakan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.
6. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha dan teman sekerja.
7. Membujuk teman kerja atau pengusaha untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesulilaan atau peraturan perundangan yang berlaku.
8. Dengan mencemooh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan diri dan teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga perusahaan yang seharusnya dirahasiakan atau untuk kepentingan negara. Selanjutnya dalam pasal 20 ayat 1 menyatakan bahwa dengan memperhatikan asas keseimbangan dan keadilan pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada panitia daerah atau panitia pusat apabila pengusaha:
 - Melakukan penganiayaan kerja, menghina secara kasar atau mengancam pekerja.
 - Membujuk atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang kesusilaan.
 - Tiga kali berturut-turut atau lebih membayar upah tepat pada waktunya yang telah ditentukan.
 - Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
 - Tidak memberikan pekerjaan yang secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil kerja.
 - Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan diluar ang diperjanjikan.
 - Memberikan kepekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Pada pasal 22 dinyatakan bahwa besarnya uang pasangon ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- Masa kerja kurang dari satu tahun satu bulan upah.
- Masa kerja satu tahun atau lebih tetapai kurang dari dua tahun dua bulan upah.

- Masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun tiga bulan gaji.
- Masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun lima bulan gaji.
- Masa kerja lima tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun enam bulan gaji
- Masa kerja enam tahun atau lebih tujuh bulan gaji.

Selanjutnya dalam pasal 23 besarnya uang pesangon masa kerja ditetapkan sebagai berikut: Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun dua bulan upah Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun tiga bulan upah Masa kerja sembilan tahun atau lebih tetapi kurang dari dua belas tahun empat bulan upah Masa kerja dua belas tahun atau lebih tetapi kurang dari lima belas tahun lima bulan upah Masa kerja lima belas tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan belas tahun enam bulan upah Masa kerja delapan belas tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh satu tahun tujuh bulan gaji Masa kerja dua puluh satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh empat tahun Delapan bulan upah Masa kerja dua puluh empat tahun sepuluh bulan upah Didalam pasal 24 diatur mengenai ganti kerugian yang meliputi:

- Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- Ganti rugi untuk istirahat untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- Ganti rugi untuk istirahat panjang dimana perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum ambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa pekerja bekerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- Biaya atau ongkos untuk pekerja dan keluarganya setempat dimana pekerja diterima bekerja.
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari upah pesangon atau uang penghargaan masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.

Di dalam pasal 25 ditetapkan upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari; upah pokok segala macam yang bersifat tetap diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan di atas maka disimpulkan bahwa :

1. Kesadaran hak-hak buruh yang selama ini terabaikan telah menciptakan semangat baru dikalangan buruh dan membentuk serikat buruh dengan tujuan utamanya mensejahterahkan kaum buruh sehingga tugas yang diimbangkan kepada serikat

buruh cukup berat namun dengan adanya semangat kebersamaan yang dimiliki oleh serikat buruh telah mampu memberikan kekuatan yang besar sehingga peran yang berat tersebut dapat dilaksanakan baik walaupun masih banyak tugas harus dilaksanakan oleh serikat buruh disebabkan oleh keadaan yang dialami oleh kaum buruh masih belum mencapai kesejahteraan yang belum diharapkan dapat dilaksanakan baik walaupun masih banyak tugas harus dilaksanakan oleh serikat buruh disebabkan oleh keadaan yang dialami oleh kaum buruh masih belum mencapai kesejahteraan yang belum diharapkan

2. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya mensejahterakan kaum buruh melalui lembaga negara dan kewenangan yang dimilikinya diantara menetapkan berbagai peraturan ketenagakerjaan guna meningkatkan kesejahteraan kaum buruh tentang ketenagakerjaan walaupun demikian pihak perusahaan masih tetap mengeluarkan peraturan perusahaan yang kadangkala bertentangan perundang-undangan yang dibuat oleh perusahaan.

SARAN

1. Keberadaan serikat buruh merupakan hal sangat diperlukan oleh kaum buruh karena itu selayaknya setiap buruh dapat ikut terlibat didalamnya walaupun hanya sebagai anggota biasa, karena dengan turut bergabungnya setiap buruh menjadi bagian dari serikat Buruh dapat memberikan kekuatan berarti bagi perjuangan Serikat Buruh.
2. Bila diibaratkan buruh itu sebuah lidi maka apabila mereka berjuang sendiri sendiri kekuatan yang dimilikinya tidaklah mempunyai arti, namun dengan bersatunya kaum buruh maka mereka mampu untuk mewujudkan keinginannya yaitu kesejahteraan untuk kaum buruh.
3. Pemerintah dengan kewenangan yang dimilikinya diharapkan mampu memperjuangkan kaum buruh dan memihak kepada kaum buruh yang nasibnya sudah terburuk dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul kadir, Muhamad 1979, Hukum Perikatan Intermasa, Jakarta.

Abdoel, Djamali 2001, Pengantar Hukum Indonesia Raja Grafindo Persada Jakarta.

Djimadi` 1992, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara Jakarta.

Kastasapoetra, 1983, Hukum Perburuan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja, Grafindo Persada Jakarta.

Soepomo Imam, 1983, Pengantar Hukum Perburuan, Djambatan, Jakarta.

Simorangkir 2000 Kamus Hukum Sinar Grafika, Jakarta.

Subekti 2001 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pradnya Paramita Jakarta.

Zainal Asikin 1993, Dasar-Dasar Hukum Perburuan, Raja grafindo Persada Jakarta.