

ANALISIS YURIDIS TINDAK PIDANA ANTI SERIKAT PEKERJA (*UNION BUSTING*) DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL SERTA UPAYA PENEGAKAN HUKUM (ANALISA PUTUSAN MA NOMOR 1038 K/PID.SUS/2009)

ARMILIUS

ABSTRAK

Kebebasan berserikat diatur dalam Pasal 28 E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, dan dijabarkan kedalam beberapa peraturan perundang-undang diantaranya dalam Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu jaminan atas kebebasan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan dengan syarat minimal 10 orang. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya serikat buruh/pekerja seringkali mendapatkan rintangan-rintangan atau hambatan-hambatan dari pihak pengusaha diantaranya melalui intimidasi, mutasi, dan PHK. Alasan mendasar mengapa perusahaan atau pengusaha melakukan union busting atau anti serikat pekerja/serikat buruh adalah karena mereka menganggap serikat pekerja/serikat buruh bisa berpengaruh buruk bagi kelangsungan bisnis. Kemudian dengan di Undangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih memberikan landasan hukum yang kuat bagi pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis terhadap tindak pidana anti serikat pekerja (*union busting*) dalam hubungan industrial serta upaya penegakan hukum (Studi kasus putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1038 K/Pid.Sus/2009). Penelitian ini merupakan penelitian yuridis-normatif. Data-data yang dipergunakan atau diperoleh dalam penelitian ini lebih difokuskan pada data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif-analitis. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan hukum terhadap tindak pidana anti serikat pekerja (*union busting*) dalam Pasal 43 jo Pasal 28 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah menunjukkan suatu kemajuan, karena dapat dilaksanakan walaupun sangat jarang sekali hal ini disebabkan masih ditemuinya berbagai kendala baik dari segi penegak hukum, sarana prasarana, maupun masyarakat sendiri. Selain itu, fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan belum berjalan sebagaimana mestinya sehingga masih banyak terjadi pelanggaran terhadap hak kebebasan berserikat terhadap para pekerja. Oleh karena itu sanksi pidana dalam hukum perburuhan sangatlah dimungkinkan diterapkan dalam hal ini, karena tujuan awal dari sanksi pidana itu sendiri merupakan langkah terakhir apabila seluruh sanksi apapun yang bersifat privat sudah tidak lagi ditaati.

Kata kunci: anti serikat pekerja (*union busting*), peran serikat pekerja dan penegakan hukum.

ABSTRACT

The freedom of association is written in article 28, clause 3 Constitution (UUD) 1945, and elaborated into some regulations on Number 21, 2000 on Labour Union. Act Number 13, 2003 on Labour, especially about assurance on freedom in establishing labour union in a company with the condition that there are at least 10 persons. In practice, there are some obstacles or impediment from the employer such as intimidation, mutation, and dismissal. The main reason of the company to proceed an action to repress labour union is that they think that the labour will threat or endanger the existence of the company. The announcement of the the Act number 13, 2003 on Labour gives the workers a strong legal basis in establishing a labour union. The aim of the research is analyzing the criminal offenses in industrial relation and law enforcement (based on Decree of Makamah Agung RI Nomor 1038 K/Pid.Sus/2009). This research is juridical-nornative one. Data used in this reasearch are more like secondary data gained from librarian study which then are descriptively

analyzed. This research gives a conclusion that the law enforcement imposed to criminal offences on labour union (eg. union busting) in article 43 jo article 28 Act number 21, 2000 on Labour Union has shown a progress. The verdict, though rarely, can be executed. It undergoes obstacles from some factors, like: law enforcement, infrastructures, and the society it self. In other side, the worker inspector does not optimally function and this cause offenses on the rights of freedom of association. It means that criminal sanction in the Act of Worker can be applied in this case. And it poses the last action if any kind of private penalty is not obeyed anymore.

Keywords: anti labour union (union busting), role, law enforcement

LATAR BELAKANG

Perlindungan terhadap buruh/pekerja mulai mendapat perhatian dari Pemerintah yaitu dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga pekerja/buruh mendapat perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarga.¹

Kebebasan berserikat ini dijamin dan diatur dalam Pasal 28 E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 Tahun 1948, dimana Indonesia merupakan salah satu negara anggota ILO yaitu Organisasi Buruh Sedunia dan sebagai salah satu anggota ILO, Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keppres Nomor 83 tahun 1998. Prinsip dari konvensi ini adalah memberikan jaminan kebebasan kepada pekerja untuk mendirikan organisasi serikat pekerja dan menjamin bahwa kebebasan tersebut dilindungi tanpa adanya campur tangan dari institusi publik. Konvensi ILO Nomor 98/1945 tentang Hak Berorganisasi dan melakukan

Perundingan Bersama secara prinsip menguatkan konvensi sebelumnya bahwa hak pekerja untuk dilindungi dari berbagai tindakan atau undang-undang diskriminatif terhadap serikat pekerja dan memastikan peningkatan perundingan bersama dan sekaligus mempertahankan otonomi para pihak dan sifat sukarela dari negosiasi sebagai maksud untuk menentukan syarat-syarat dan kondisi-kondisi kerja.

Sedangkan landasan hukum dalam membentuk serikat pekerja diatur dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi,² “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh”.

Keberadaan serikat pekerja ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari tindakan kesewenang-wenangan dari para penguasa untuk memberhentikan dan memaksa masuk kerja melampaui waktu yang telah ditentukan oleh peraturan dan membayar upah tenaga kerja semaunya atau dibawah upah minimum. Untuk mewujudkan hak tenaga kerja, maka kepada setiap tenaga kerja harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Untuk mendirikan serikat pekerja sekurang-kurangnya harus 10 orang pekerja/buruh yang sepakat untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 53.

² Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 104 ayat (1).

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang berbunyi:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.
- 2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/ buruh.

Akan tetapi, dalam pelaksanaannya serikat buruh/pekerja seringkali mendapatkan pembatasan-pembatasan dan menghalang-halangan dari pihak pengusaha diantaranya melalui intimidasi, mutasi, dan PHK. Hal ini sering terjadi disetiap tenaga kerja dalam mendirikan serikat pekerja/serikat buruh. Negara Indonesia merupakan salah satu negara anggota ILO yaitu Organisasi Buruh Sedunia dan telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) melalui Keppres Nomor 83 Tahun 1998. Prinsip dari konvensi ini adalah memberikan jaminan kebebasan kepada pekerja untuk mendirikan organisasi serikat pekerja dan menjamin bahwa kebebasan tersebut dilindungi tanpa adanya campur tangan dari Pemerintah.

Dengan di undangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih memberikan landasan hukum yang kuat bagi pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/ serikat buruh

Apabila ada pengusaha yang melarang atau menghalang-halangi pekerja/buruh membentuk/ mendirikan serikat pekerja/serikat buruh, maka pengusaha tersebut dapat dipidana sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 28 UU Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Namun demikian perjuangan serikat pekerja/ serikat buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, ternyata tidak sejalan dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh sebagai alat perjuangan pekerja/buruh dalam mendapatkan jaminan dan perlindungan serta kepastian hukum atas hak-hak normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Salah satu contoh yang dapat dikemukakan adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 1038 K/Pid.Sus/2009 yang menolak Permohonan Kasasi Terdakwa Ir.PATHONIPRAWATABINATJEPRAWATA, dengan demikian terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan yaitu “menghalang-halangi kegiatan Serikat Pekerja/Buruh” dan menjatuhkan pidana oleh karena itu kepada ia Terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan.

PERNYATAAN MASALAH

Kebebasan berserikat bagi pekerja dalam suatu perusahaan telah dijamin secara yuridis oleh konstitusi melalui Pasal 28 E ayat 3 UUD 1945 dan dalam Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Jaminan dan pengakuan terhadap kebebasan berserikat ini tidak konsisten dalam implementasinya, karena ada perusahaan yang tidak mengizinkan pekerja/ buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Hal ini tentu bertentangan dengan semangat Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang memberi perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam membentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Undang Undang sudah secara tegas melarang pengusaha untuk tidak menghalangi pekerja/ buruh membentuk serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Melihat fenomena ini, penulis akan melakukan analisa terhadap permasalahan tersebut, adapun masalah utama dari penelitian tesis ini adalah Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Anti Serikat Pekerja (*Union Busting*) Dalam Hubungan Industrial Serta Upaya Penegakan Hukumnya. (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1038 K/Pid. Sus/2009).

PERTANYAAN PENELITIAN

Pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah yang melatarbelakangi pengusaha menolak berdirinya serikat pekerja/buruh di

perusahaan?

2. Bagaimanakah peran serikat pekerja/buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis?
3. Apakah Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1038 K/Pid.Sus/2009 telah mencerminkan adanya penegakan hukum terhadap pendirian serikat pekerja/serikat buruh?

PENDEKATAN TEORI

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan teori keadilan sebagai analisis didalam penegakan hukum terhadap tindak pidana anti serikat pekerja. Teori Keadilan menurut John Rawls yang merumuskan prinsip keadilan sebagai berikut:³

1. Setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang;
2. Ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga (a) diharapkan memberi keuntungan bagi bagi orang-orang yang paling tidak beruntung, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

Dengan demikian, untuk terjaminnya efektivitas dari kedua prinsip keadilan itu, Rawls menegaskan bahwa keduanya harus diatur dalam suatu tatanan yang disebutnya *serial order* atau *lexical order*.⁴ Dengan pengaturan seperti ini, Rawls menegaskan bahwa hak-hak serta kebebasan-kebebasan dasar tidak bisa ditukar dengan keuntungan-keuntungan sosial dan ekonomi. Hal ini berarti bahwa prinsip keadilan kedua hanya bisa mendapat tempat dan diterapkan apabila prinsip keadilan pertama telah terpenuhi. Dengan kata lain, penerapan dan pelaksanaan prinsip keadilan yang kedua tidak boleh bertentangan dengan prinsip keadilan yang pertama. Oleh karena itu, hak-hak dan kebebasan-kebebasan dasar dalam konsep keadilan khusus ini memiliki prioritas utama atas keuntungan-keuntungan sosial dan ekonomi.⁵

Sifat publik dari hukum perburuhan/ketenagakerjaan dapat dilihat dari intervensi pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur sanksi pidana, sanksi administrative bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut.⁶

Bahwa dikatakan bersifat privat, karena melekat prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan, Sedangkan hukum perburuhan tersebut dikatakan bersifat publik karena Pemerintah campur tangan dengan cara mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang hukum ketenagakerjaan, dimana dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan memuat sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan. .

Melihat sistem hukum perburuhan di Indonesia yang berdimensikan privat dan publik telah berimplikasi pada pola penegakan hukum perburuhan itu sendiri, Ini terlihat pada substansi hukum perburuhan tersebut, misalnya saja upaya perlindungan hukum, Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggungjawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.⁷

Oleh karena itu sanksi pidana dalam hukum perburuhan sangatlah memungkinkan diterapkan dalam hal ini, karena tujuan awal dari sanksi pidana itu sendiri merupakan langkah terakhir apabila seluruh sanksi apapun yang bersifat privat sudah tidak lagi ditaati.⁸ Dan perlu diingatkan pula upaya memidanakan perusahaan ketika melanggar hak-hak buruh secara normatif, seperti pengusaha melarang hak berserikat pada pekerja/buruh implikasinya

³ John Rawls, *Op.Cit.*, hlm. 60.

⁴ *Ibid*, hlm. 63-64.

⁵ *Ibid*, hlm. 250

⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, 24.

⁷ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, (Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008), hlm. 386

⁸ Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana Materil*, Jilid I, (Yogyakarta: Kurnia Kalam, 2005), hlm. 21

adalah pasal 28 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi alat untuk melindungi buruh dalam hal kebebasan berserikat.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan metode penulisan sebagai berikut:

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis. Pada metode yuridis ini, bahan pustaka merupakan “data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder”.⁹ Metode tersebut dipergunakan untuk menganalisa berbagai peraturan perundang-undangan yang ada, dalam hal ini perundang-undangan tentang Tindak Pidana menghalang-halangi berdirinya serikat pekerja/serikat buruh.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskripsi, dengan analisis datanya bersifat deskriptif analitis. Deskripsi maksudnya, penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, terstruktur, dan akurat tentang menghalang-halangi berdirinya serikat pekerja/serikat buruh oleh pengusaha.

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi suatu deskripsi dari fenomena yang ada disertai dengan tambahan ilmiah terhadap fenomena tersebut.

3. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder.

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, maka penulis bersandar pada data sekunder. Studi kepustakaan merupakan metode kumpulan data yang akan dilakukan dengan cara membaca bahan-bahan hukum yang ada kaitannya dengan topik pembahasan atau masalah yang sedang diteliti.

Bahan pustaka di bidang hukum dari sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu: Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi obyek penelitian. Berdasarkan sifat penelitian ini, analisis data yang dipergunakan adalah “pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder”.¹⁰

HASIL PENELITIAN

1. Peran Serikat Pekerja Dalam Penegakan Hukum Demi Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis

Dalam menghadapi perkembangan teknologi, serikat pekerja dituntut mempunyai peranan penting dalam penegakan hukum, karena bagaimanapun perkembangan yang terjadi didalam hubungan industrial tentu bergesekan dengan hukum, sehingga diperlukan pengendalian hukum agar tetap tercipta hubungan industrial yang harmonis.

Penegakan hukum dapat menjamin kepastian hukum, ketertiban dan perlindungan hukum terhadap pekerja, serikat pekerja maupun terhadap pengusaha, apabila berbagai dimensi kehidupan hukum selalu menjaga keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara moralitas sipil yang didasarkan oleh nilai-nilai aktual di dalam masyarakat beradab.

Bertolak dari konsep penegakan hukum tersebut peranan serikat pekerja sangat berpengaruh dalam hubungan industrial, karena bagaimanapun serikat pekerja mempunyai peranan penting agar para pekerja dapat memahami mana yang menjadi hak-haknya disamping kewajibannya yang harus dipatuhi.

⁹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 3.

¹⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 105-106.

Peran serikat pekerja dalam hubungan industrial dalam suatu perusahaan biasanya terdapat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang dalam pelaksanaannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungan industrial yaitu:¹¹

1. Menciptakan tingkat solidaritas yang tinggi dalam satu kesatuan diantara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan Serikat Pekerja, pekerja/Serikat Pekerja dengan manajemen.
2. Meyakinkan anggotanya untuk melaksanakan kewajibannya disamping haknya diorganisasi dan diperusahaan, serta pemupukan dana organisasi.
3. Dana Organisasi dibelanjakan berdasarkan program dan anggaran belanja yang sudah ditetapkan guna kepentingan peningkatan kemampuan dan pengetahuan pengurus untuk bidang pengetahuan terkait dengan keadaan dan kebutuhan ditempat bekerja, termasuk pelaksanaan hubungan industrial.
4. Sumber Daya Manusia yang baik akan mampu berinteraksi dengan pihak manajemen secara rasional dan obyektif.

Dengan demikian peranan serikat pekerja/serikat buruh sangat berperan dalam menciptakan Hubungan Industrial, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja, serikat pekerja dengan pengusaha, karena hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dapat diibaratkan dua sisi mata uang yang berbeda tetapi kedua sisi itu merupakan hal yang tidak terpisahkan.

Secara umum pengusaha menghendaki untuk mengendalikan biaya produksi termasuk biaya untuk pekerja (*personnel cost*) sesuai dengan kemampuan dan *budget* yang dialokasikan, sementara serikat pekerja/buruh menghendaki kenaikan upah dan perbaikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya semaksimal mungkin. Di sisi lain, sejatinya kedua pihak juga mempunyai kepentingan yang sama yakni tumbuh kembangnya dan sukses yang optimal usaha perusahaan.

¹¹ Tentang SPSI, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Hubungan Industrial*, <<http://tentangspsi.blogspot.co.id/2011/04/peranan-serikat-pekerja-dalam-hubungan.html>>, diakses pada tanggal 21 Januari 2016.

2. Hambatan-Hambatan dalam Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana Anti Serikat Pekerja (*Union Busting*) Dalam Suatu Perusahaan

Dalam melakukan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya terhadap tindak pidana anti serikat pekerja (*union busting*) dalam suatu perusahaan seringkali menghadapi kendala-kendala baik secara internal maupun eksternal.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam penegakan hukum terhadap pelaku anti serikat pekerja (*union busting*) adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha;
2. Aparat Penegak Hukum.

Ad. 1. Pengusaha

Secara umum tujuan pendirian perusahaan dapat di bedakan menjadi tujuan ekonomis dan tujuan sosial. Tujuan ekonomis berkenaan dengan upaya perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Dalam hal ini perusahaan berupaya menciptakan laba, menciptakan pelanggan dan menjalankan upaya-upaya pengembangan dengan memusatkan perhatian kepada kebutuhan masyarakat dalam hal produk yang diinginkan kualitas, harga, kuantitas, waktu pelayanan, kegunaan produk dan sebagainya. Sedangkan untuk tujuan sosial, perusahaan di harapkan untuk memperhatikan keinginan investor, karyawan penyedia factor-faktor produksi maupun masyarakat luas. kedua tujuan perusahaan saling mendukung untuk mencapai tujuan utama perusahaan, yaitu memberikan kepuasan kepada keinginan konsumen.¹²

Berdasarkan tujuan tersebut tentunya pimpinan mempertahankan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil produk yang diproduksinya, tanpa memperhatikan hak-hak dari pekerja dan hanya dituntut kewajiban para pekerja atau karyawan. Sedangkan pekerja atau karyawan tersebut mempunyai hak-hak yang harus juga diakomodier oleh pimpinan perusahaan salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja yaitu mendirikan serikat pekerja,

¹² Rachmad Hidayatullah, *Perusahaan Dan Lingkungan Perusahaan*, <<http://daamharization.blogspot.co.id/2012/01/perusahaan-dan-lingkungan-perusahaan.html>>., diakses tanggal 22 Januari 2016.

apabila diperusahaan tersebut belum berdiri serikat pekerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28 E Ayat (3) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini terjadi dalam perkara dengan Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012. Bahwa permasalahan terjadi bermula sejak berdirinya PTP SKIKEF dimana saat Para Pengurus Harian yang sedang menjalankan kegiatan serikat ternyata dihalang-halangi oleh Tergugat, yaitu dengan melakukan ancaman dan intimidasi berupa Mutasi, skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja.

Akhirnya, Tergugat mem PHK salah satu pengurus Serikat dengan alasan yang tidak jelas. Pihak serikat telah mengupayakan perundingan dengan Penggugat guna mempertanyakan alasan PHK namun tidak ada tanggapan, serta dari perundingan bipartite juga tidak ada titik temunya.

Terhadap kasus ini, PKB yang menjadi dasar PHK merupakan PKB yang bertentangan dengan undang-undang karena norma yang diaturnya memiliki nilai yang lebih rendah. Terhadap diskriminasi anti serikat pekerja, seharusnya Mahkamah Agung dapat mengeluarkan putusan dimana permasalahan anti serikat pekerja harus diselesaikan terlebih dahulu dalam ranah pidana dan baru melakukan PHK jika tidak terbukti adanya diskriminasi anti serikat pekerja.

Putusan Mahkamah Agung tersebut belum dapat dikatakan bentuk penegakan hukum dalam menegakan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 khususnya Pasal 28 tentang pengusaha yang menghalang-halangi berdirinya serikat pekerja/serikat buruh.

Kemudian Putusan Mahkamah Agung dalam perkara No 203 PK/Pdt.Sus/2012, Penggugat dipecat oleh pengusaha karena mendirikan serikat pekerja independen. Atas gugatan tersebut PHI memutus PHK yang dilakukan pengusaha tidak sah dan mewajibkan pengusaha memanggil pekerja kembali.

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung tersebut dapat dikatakan bahwa pengusaha tidak menginginkan berdirinya serikat pekerja di perusahaan yang dipimpinnya karena pimpinan perusahaan berpendapat bahwa dengan berdirinya serikat pekerja/serikat buruh dapat menghambat produktivitas pekerja dan akan menghambat kebijakan yang akan dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan, karena dengan berdirinya serikat pekerja/serikat buruh setiap kebijakan pimpinan perusahaan akan diawasi dan diprotes oleh serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini terbukti dengan adanya kebijakan pimpinan perusahaan yang dianggap bertentangan dengan peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama selalu dipertanyakan atau diprotes oleh serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan putusan Mahkamah Agung tersebut dapat dikatakan penegakan hukum terhadap pengusaha yang anti serikat pekerja telah mencerminkan kepastian hukum dan tegaknya hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Satjipto Raharjo, penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum (yaitu pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum) menjadi kenyataan.¹³ Secara konseptual, inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaedah-kaedah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Ad. 2. Aparat Penegak Hukum

Dalam membahas kendala-kendala penegakan hukum terhadap pelaku yang menghalang-halangi berdirinya serikat pekerja disamping pengusaha itu sendiri juga dilakukan oleh aparat penegak hukum dan dalam hal ini aparat penegak hukum yang dimaksud yaitu :

a. Pengawas Ketenagakerjaan;

¹³ Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 24

- b. Kepolisian;
- c. Pengadilan.

Ad.a. Pengawas Ketenagakerjaan

Peran pemerintah tidak hanya sebagai pembuat ketentuan ketetapan, melainkan pemerintah berfungsi melakukan pengawasan sebagai salah satu tindakan preventif, dan sebagai upaya untuk menindaklanjuti pengawasan tidak hanya dapat dilakukan oleh pemerintah pusat, tetapi juga harus ditunjang dengan peran dari pemerintah daerah. Dalam pengawasan tenaga kerja, peran pemerintah pusat dilakukan oleh DEPNAKER (Departemen Tenaga Kerja), sedangkan dalam lingkup pemerintah daerah dilakukan oleh DISNAKER (Dinas Tenaga Kerja).

Faedah dari pengawasan adalah terpeliharanya ketertiban masyarakat, khususnya masyarakat industri yang terwujud dengan meningkatnya produktifitas dan efisiensi kerja, perlindungan bagi kesejahteraan rakyat secara keseluruhan dan terciptanya suasana yang harmonis dalam dunia industri.¹⁴

Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atautah tidak, dan untuk mengetahui kesulitan apa saja yang dijumpai oleh para pelaksana agar kemudian diambil langkah langkah perbaikan.¹⁵

Menurut Undang-Undang Nomor Nomor 3 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23, fungsi pengawasan perburuhan adalah :

1. Mengawasi berlakunya undang undang dan peraturan peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan bahan keterangan soal soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas luasnya guna membuat undang undang dan peraturan peraturan perburuhan.

¹⁴ I Nyoman Mudana , *Hukum Ketenagakerjaan*, (Denpasar: univ udayana, n.d.), tanpa inpresum.

¹⁵ Ninik Widiyanti, Kepala Daerah dan Pengawasan dari Pusat, Bina Aksara, 1987, hlm. 50.

3. Menjalankan pekerjaan lain lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang undang atau peraturan peraturan lainnya.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari system perlindungan tenaga kerja diselenggarakan guna mewujudkan keadilan sosial melalui pembentukan, penerapan, dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh sebab itu Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang berlaku secara universal dan bersifat independen.¹⁶

Sedangkan hambatan pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan penegakan hukum terhadap perusahaan yang anti serikat pekerja/ serikat atau menghalang-halangi serikat pekerja/ serikat buruh melaksanakan hak dan kewajibannya yaitu:

1. Penegak hukum tidak ditangani langsung oleh Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.
2. Jumlah Petugas Pengawas Ketenagakerjaan yang tidak memadai.
3. Minimnya anggaran khusus bagi para pengawas ketenagakerjaan

Hambatan-hambatan tersebut di atas merupakan salah satu pertimbangan Pemerintah dalam mengeluarkan Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012 jo Nomor 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota yaitu :

Bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan masih mengalami hambatan atara lain di beberapa Pemerintahan Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota belum tersedia unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, penempatan pengawas ketenagakerjaan di luar unit pengawasan ketenagakerjaan dan keterbatasan sarana dan prasarana.

Ad. b. Kepolisian

Union Busting atau Anti Serikat Pekerja adalah suatu praktek yang dilakukan oleh pengusaha untuk

¹⁶ Pedoman Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, hlm. 1.

menghalang-halangi serikat pekerja yang didirikan di perusahaan tersebut. Praktek ini dilakukan dengan berbagai-bentuk dan tingkat legalitas. Artinya ada yang dilakukan secara tidak melanggar hukum ada juga yang dilakukan dengan cara yang melanggar hukum dengan tujuan melemahkan serikat pekerja.

Secara umum, praktek *union busting* memiliki dua bentuk dasar. Pertama, perusahaan dan pengusaha berupaya mencegah buruhnya untuk membangun atau bergabung dengan serikat buruh. Tindakan ini dilakukan agar perusahaan bebas melakukan eksploitasi tanpa adanya kontrol dari serikat buruh. Kedua, perusahaan dan pengusaha berusaha melemahkan kekuatan serikat buruh yang telah ada. Sanksi perusahaan terhadap pengurus dan anggota serikat, intimidasi dan tindakan diskriminatif, adalah tindakan yang umum dilakukan untuk melemahkan serikat buruh.

Ketika pembatasan/penghalang-halangan kegiatan serikat buruh terjadi negara tidak banyak mengambil sikap yang berarti, pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewajiban melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga tidak melakukan tindakan untuk menghentikan pembatasan dan penghalang-halangan terjadinya pembatasan dan penghalang-halangan kegiatan berserikat. Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mendapatkan laporan terjadinya tindakan pembatasan dan / atau penghalang-halangan kegiatan berserikat hanya memanggil perusahaan, dan tidak melakukan tindakan yang berarti bagi perlindungan serikat buruh/pekerja. Seringkali mereka menganggap pihak pekerja/buruh terlalu berleihan dalam menuntut haknya, dan terlalu mengada-ada dalam menuntut apa yang menjadi hak-hak bagi buruh/pekerja.

Pihak kepolisian yang memiliki kewajiban melakukan penyelidikan dan penyidikan, tidak menjalankan kewajibannya secara benar, sehingga banyak laporan atas terjadinya kejahatan atas pembatasan/penghalang-halangan kegiatan serikat buruh/pekerja kemudian dimentahkan dengan dikeluarkannya SP3 (surat penghentian penyidikan). Dikeluarkannya SP3, bukan karena

tidak adanya kejahatan terhadap serikat buruh/pekerja, tetapi pihak kepolisian tidak sungguh-sungguh melakukan penyidikan secara benar. Sejak awal pihak polisi memiliki anggapan bahwa pembatasan/penghalang-halangan kegiatan serikat buruh/pekerja adalah masuk dalam ranah privat dan bukan masuk ranah publik, sehingga penyelesaiannya bukan dengan pemberian sanksi pidana bagi pelapor, tetapi bagi buruh yang haknya dilanggar diharapkan menyelesaikan permasalahan tersebut di Pengadilan Perdata.¹⁷

Pola pikir polisi seperti itu mengakibatkan polisi tidak serius dalam melakukan penyidikan. Penyidikan dilakukan hanya untuk menenangkan masa buruh/pekerja yang mendesak kinerja kepolisian. Dalam kaitan tersebut sudah lebih 8 tahun dikeluarkannya UU Serikat Buruh/Pekerja, tidak satu pun pelaku kejahatan serikat buruh/pekerja yang dihukum, padahal tindakan kejahatan kepada serikat buruh terus terjadi dan dilaporkan ke pihak kepolisian maupun dinas pengawas ketenagakerjaan.

Sayangnya, tidak seperti Undang Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) Nomor 2 Tahun 2004 yang begitu gencar disosialisasikan oleh Pemerintah melalui Instansi Depnakertrans melalui berbagai acara Seminar, Lokakarya dan sebagainya, sepertinya UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000 kurang mendapat perhatian dan animo Pemerintah untuk secara intensif disosialisasikan dan dikampanyekan kepada kalangan Pengusaha. Termasuk juga penting dan manfaatnya serikat pekerja bagi pengusaha dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan kondusif di Perusahaan melalui kerja sama yang berlandaskan nilai-nilai kemitraan.

Akibatnya, yang ada di kepala para pengusaha adalah pemahaman yang selalu miring terhadap serikat pekerja dan upaya penghalangan kepada setiap usaha pekerja membentuk serikat pekerja. Sementara penegakan hukum terhadap

¹⁷ NFS, Praktek Union Busting, <<http://hidupburuh.blogspot.co.id/2013/05/praktek-union-busting.html>>, diakses pada tanggal 23 Januari 2016.

pelanggaran kebebasan berserikat masih sangat lemah. Entah sudah berapa banyak laporan yang disampaikan kepada aparat penegak hukum (Kepolisian) dan Pengawas Ketenagakerjaan yang akhirnya kandas hanya dengan alasan klasik: tidak cukup bukti.¹⁸

Menurut Satjipto Rahardjo Praktik hukum sekarang pada dasarnya masih didasarkan pada positivisme abad kesembilan belas, sedang filsafat yang ada di belakang adalah liberalisme atau pikiran hukum liberal. Filsafat hukum liberal bertumpu kepada perlindungan kebebasan dan kemerdekaan manusia. Sekalian konstruksi, asas, doktrin, disiapkan untuk menjaga, mengamankan dan melestarikan paradigma nilai tersebut. Persamaan di hadapan hukum menjadi pilar utama. Dalam perumusan secara positif maka tidak boleh ada peraturan yang memuat diskriminasi. Hanya sampai disitulah *liberalisme* menghantarkan masyarakat memasuki dunia hukum. Proses-proses hukum selanjutnya harus patuh menjunjung persamaan dan non-diskriminasi. Ini menjadi tugas penting dari hukum, tetapi lebih dari itu juga merupakan tugas satu-satunya.¹⁹

Ad.c. Pengadilan

Secara umum fungsi sanksi pidana dalam hukum ketenagakerjaan adalah sebagai salah satu sarana untuk menegakkan norma hukum perburuhan dengan memberikan hukuman kepada pengusaha apabila terjadi tindak pidana ketenagakerjaan. Oleh karena itu sanksi pidana dalam hukum perburuhan sangatlah memungkinkan diterapkan dalam hal ini, karena tujuan awal dari sanksi pidana itu sendiri merupakan langkah terakhir apabila seluruh sanksi apapun yang bersifat privat sudah tidak lagi ditaati.²⁰

Upaya memidanakan perusahaan ketika melanggar hak-hak pekerja/buruh, seperti pengusaha melarang hak berserikat pada pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 28 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi alat untuk melindungi buruh dalam hal kebebasan berserikat.

Akan tetapi aparat penegak hukum dalam hal ini pengadilan tidak melaksanakan apa yang tersirat dalam pasal-pasal yang melarang pengusaha untuk menghalang-halangi pekerja/buruh membentuk serikat pekerja/serikat buruh, dan terkesan lebih membela kepentingan pihak pengusaha sehingga pekerja/buruh selalu dikalahkan sebagaimana yang terdapat dalam beberapa putusan pengadilan.

1. Dalam perkara No 282 K/Pdt.Sus/2011, Para Tergugat tergabung dalam PSPSPN PT Yupi Indo Jelly Gum berencana mengadakan aksi damai (demonstrasi) pada 1 Februari 2011, namun ternyata mogok tersebut batal dilaksanakan tanpa pemberitahuan secara tertulis. Penggugat merasa Surat Pemberitahuan mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat berlebihan karena disampaikan keberbagai pihak, yaitu DPC SPN Kabupaten Bogor, DPC FKUI SPSI Kabupaten Bogor, Kapolsek Gunung Putri, Koramil Gunung Putri, Kepala Desa Cicadas, RT 03/RW 01 Desa Cicadas. Akibat pemberitahuan yang berlebihan ini, Penggugat merasa dirugikan karena timbul kesan tidak baik oleh masyarakat kepada Pengugat.

Karena itulah Penggugat mengajukan persisihan PHK ke PHI dengan tuntutan agar Tergugat di PHK karena melakukan kesalahan berat dan tidak berhak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

Terhadap Tuntutan Penggugat, hakim PHI menolak seluruhnya dan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih seperti sedia kala. Namun dalam majelis hakim PHI masih ada dissenting opinion, yaitu **Dr. Drs. Totoh buchori** yang menyatakan bahwa “*Karena hubungan kerja sudah tidak harmonis antara para Tergugat dengan Penggugat*

¹⁸ Saeful Tavip, Mencermati Trik Tindakan Anti Serikat Pekerja, <<http://sekarindosiarbergerak.blogspot.co.id/2010/07/mencermati-trik-tindakan-anti-serikat.html>>, diakses pada tanggal 28 Januari 2016.

¹⁹ Satjipto Rahardjo, “Rekonstruksi Pemikiran Hukum di Era Reformasi”; dalam Makalah Seminar Nasional “Menggugat Pemikiran Hukum Positivistik di Era Reformasi” PD1H-Undip-Angkatan V, Semarang, Sabtu, 22 Juli 2000, hlm. 21-23.

²⁰ Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana Materil*, Jilid I, (Yogyakarta: Kurnia Kalam, 2005), hlm. 21.

maka sangat adil dan bijaksana bila hubungan kerja antara para Tergugat dengan Penggugat tidak dilanjutkan dan para Tergugat berhak mendapatkan uang pesangon". Hakim ini juga mempermasalahkan aksi Para Tergugat yang tidak memberitahukan pembatalan aksi damai yang mengganggu hubungan industrial yang harmonis.

Hakim sama sekali tidak mengelaborasi dalil ini, padahal dalam putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Terhadap putusan tersebut, Menakertrans telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran menteri itu adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal. Yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 UU Ketenagakerjaan.²¹

2. Perkara dengan No 419 K/Pdt.Sus/2011 ini dimulai dengan dikeluarkannya Surat Peringatan III (SP III) dari Tergugat kepada Penggugat pada 1 Juni 2010, sebagai akibat dari tindakan Penggugat yang mengirimkan surat elektronik yang mengatasnamakan Serikat Pekerja MHU untuk mengundang manajemen Tergugat untuk ikut menghadiri pertemuan antara Serikat Pekerja dengan Tergugat.

Selanjutnya, Penggugat selaku Ketua Serikat Pekerja MHU ikut serta melakukan mogok kerja dengan tuntutan tunjangan jabatan bagi karyawan reguler pada 24 Juni 2010. Berangkat dari hal tersebut, Tergugat akhirnya mengeluarkan surat

nomor 024/ADM/VI/2010 perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Penggugat sebagai akibat dari kegiatan mogok kerja tersebut.

Pengadilan Negeri Samarinda menjatuhkan putusan yang menolak gugatan para Penggugat untukseluruhnya, menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Maret 2011, menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp 47.620.547,00, menghukum Tergugat membayar upah penggugat sampai Maret 2011, dan membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Di tingkat kasasi, majelis hakim menilai tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan mogok kerja adalah hal yang dilarang, terlebih dengan melihat fakta bahwa mogok tersebut Perkara dengan No 419 K/Pdt.Sus/2011 ini dimulai dengan dikeluarkannya Surat Peringatan III (SP III) dari Tergugat kepada Penggugat pada 1 Juni 2010, sebagai akibat dari tindakan Penggugat yang mengirimkan surat elektronik yang mengatasnamakan Serikat Pekerja MHU untuk mengundang manajemen Tergugat untuk ikut menghadiri pertemuan antara Serikat Pekerja dengan Tergugat.

Di tingkat kasasi, majelis hakim menilai tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan mogok kerja adalah hal yang dilarang, terlebih dengan melihat fakta bahwa mogok tersebut dilakukan secara tertib, damai, dilakukan di luar jam kerja atau di dalam jam kerja tetapi telah mencapai kesepakatan dengan Pengusaha dan dilakukan sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi dan membatalkan putusan PHI pada PN Samarinda Nomor 31/G/2010/PHI.Smda tanggal 1 Maret 2011 dan mengadili sendiri dengan amar sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak terputus;
- Memerintahkan Tergugat mencabut surat Nomor 024/ADM/VI/2010 dan mempekerjakan kembali

²¹ Tim Peneliti: LBH Jakarta & MaPPI FH UI, Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013, 2014, hlm. 83-84.

Tergugat pada posisi jabatan semula sebagai legal officer pada Perusahaan PT. Multi Harapan Utama;

- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah dan hak lainnya kepada Penggugat yang belum dibayar selama dipekerjakan kembali.

Meski demikian, Hakim Anggota Jono Sihono yang merupakan hakim adhoc dari pengusaha memiliki pendapat yang berbeda dengan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus di *judex facti*.

Namun, ia berpandangan bahwa seharusnya Tergugat dihukum membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah bulan Juli-Desember 2010 (6 bulan) kepada Penggugat.²²

Dari putusan pengadilan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa peranan hakim dalam mengadili perkara tindak pidana anti serikat pekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28 UU Nomor 21 Tahun 2000 belum mencerminkan penegakan hukum khususnya dibidang ketenagakerjaan, walaupun diketahui anggota majelis hakim yang mengadili ada yang berasal dari pengusaha namun tetap tidak menegakkan hukum atau peraturan yang berlaku.

3. Analisa Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1038 K/Pid.Sus/ 2009 Sebagai Pencerminan Upaya Penegakan Hukum

1. Kasus Posisi

Anam Supriyanto, Puguh Priyono, Abdulloh Fakhri dan Muhamad Didik, selaku Pengurus serta anggota FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT King Jim Indonesia mengajukan permohonan secara tertulis tentang perundingan pembuatan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) kepada Perusahaan PT King Jim tertanggal 28 November 2007 namun dari pihak perusahaan tidak ada respon atau tanggapan.

Kemudian pada tanggal 28 Januari 2008, Pengurus FSPMI PT King Jim kembali mengajukan

²² *Ibid.*, hlm. 86—87.

permohonan secara tertulis tentang perundingan pembuatan PKB kepada Pimpinan PT King Jim, namun dari pihak perusahaan tidak ada respon atau tanggapan.

Karena dari Pimpinan Perusahaan PT King Jim tidak menanggapi permohonan tersebut maka Pimpinan FSPMI PT King Jim mengirim surat permohonan tindak lanjut pengawasan kepada Disnaker Kabupaten Pasuruan tertanggal 14 Maret 2008 dan akhirnya pengawas Disnaker Kabupaten Pasuruan mengeluarkan Nota Perintah kepada PT King Jim dengan Nomor: 050/541/424.068/2008 tanggal 27 Maret 2008, tetapi pihak perusahaan tetap tidak mau melaksanakan.

Kemudian karena pihak Perusahaan tidak menanggapi permohonan perundingan pembuatan PKB tersebut, akhirnya PUKFSPMI PT King Jim secara tertulis telah memberitahukan mogok kerja kepada Pimpinan Perusahaan PT King Jim tertanggal 05 Mei 2008 dan kepada Disnaker Kabupaten Pasuruan yang diterima tanggal 06 Mei 2008.

Sebelum dilakukan aksi mogok kerja, dari pihak perusahaan mengeluarkan surat pengumuman yang ditandatangani oleh Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata yang intinya berbunyi: siapapun yang mengikut mogok kerja, perusahaan mengambil sikap tidak mengikuti pada acara piknik tanggal 17 Mei 2008, tidak akan memperoleh tunjangan prestasi tahun berikutnya dan pemberian bonus akan dipertimbangkan.

Dengan adanya pengumuman tersebut anggota FSPMI PT King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan sebanyak 150 orang karyawan mengundurkan diri dari keanggotaan FSPMI. Selanjutnya pada tanggal 14 Mei 2008 pengurus serta anggota PUKFSPMI PT King Jim yang berjumlah 103 orang melakukan mogok kerja dimulai pukul 07.30Wib sampai dengan pukul 08.30 Wib di Kantin Perusahaan PT King Jim.

Kemudian pada hari Kamis tanggal 15 Mei 2008 tanpa melalui surat peringatan dari pihak Perusahaan telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditandatangani oleh Ir. Fathoni Prawata terhadap Anam Supriyanto, Puguh Priyono, Abdulloh Fakhri dan Muhamad Didik.

Akibat dari tindakan perusahaan yang menghalang-halangi pengurus PUKFSPMI, melaksanakan salah satu fungsi Serikat Pekerja maka tindakan Pimpinan perusahaan PT King Jim memPHK pengurus PUKFSPMI dilaporkan kepihak kepolisian karena telah memenuhi Pasal 43 ayat (1) jo Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Tuntutan pidana Jaksa/Penuntut Umum pada Kejaksaan Negeri Bangil tanggal 19 Desember 2008 sebagai berikut:

1. Menyatakan Terdakwa Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata, bersalah melakukan tindak pidana menghalang-halangi kegiatan Serikat Pekerja/Serikat buruh sebagaimana diatur dan diancam pidana berdasarkan Pasal 43 ayat (1) jo Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata berupa pidana penjara selama 2 (dua) tahun, dikurangi selama Terdakwa berada dalam tahanan dan dengan perintah agar Terdakwa tetap ditahan;
3. Dstnya.

Putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor 850/Pid.B/2008/PN.Bgl., tanggal 12 Januari 2009 yang amarnya lengkapnya sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Terdakwa Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata, terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan yaitu "menghalang-halangi kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh";
2. Menjatuhkan pidana oleh karena itu kepada ia Terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan;
3. Menetapkan bahwa lamanya ia Terdakwa selama berada dalam tahanan, dikurangkan sepenuhnya dengan pidana yang dijatuhkan;
4. Menetapkan Terdakwa tetap berada dalam tahanan;
5. dstnya

Atas putusan Pengadilan Negeri Bangil tersebut, Terdakwa dan Jaksa Penuntut Umum mengajukan Banding ke Pengadilan Tinggi Surabaya, dan pada tanggal 23 Februari 2009 Pengadilan Tinggi Surabaya memutuskan sebagai berikut:

1. Menerima permintaan banding dari Terdakwa dan Jaksa Penuntut Umum;
2. menguatkan putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor. 850/Pid.B/2008/PN.Bgl., tanggal 12 Januari 2009 yang dimohonkan banding;
3. Menetpkan agar Terdakwa tetap dalam tahanan;
4. dstnya.

Atas putusan Pengadilan Tinggi Surabaya tersebut Terdakwa mengajukan upaya hukum yaitu Kasasi ke Mahkamah Agung atas putusan Pengadilan Tinggi Surabaya tertanggal 23 Februari 2009.

Kemudian Mahkamah Agung setelah mempelajari Memori Kasasi yang diajukan oleh Terdakwa tertanggal 17 April 2009, dan telah memberikan pertimbangan-pertimbangan atas memori kasasi yang dijadikan alasan diajukannya Kasasi oleh Terdakwa, **Mahkamah Agung memutuskan Menolak permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi: Terdakwa Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata tersebut.**

2. Analisis Kasus

Mendirikan serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak pekerja/buruh dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan selanjutnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja setempat dan sudah mendapat nomor pencatatan, maka sejak itulah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dianggap sah secara yuridis melaksanakan kegiatan-kegiatan serikat pekerja/serikat . Upaya untuk melaksanakan program kerjanya merupakan hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Diantaranya adalah melakukan perundingan dengan pengusaha untuk membicarakan syarat-syarat kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan buruh.

Perbuatan yang dilakukan oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata adalah General Manager PT King Jim Indonesia adalah :

1. tidak memberikan respon/ tanggapan dua kali permohonan secara tertulis dari FSPMI P.T. King Jim Indonesia tentang perundingan pembuatan PKB kepada PT King Jim Indonesia. (Akibatnya buruh melakukan mogok).
2. mengeluarkan surat pengumuman yang ditanda tangani oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata yang isinya siapapun yang mengikuti mogok kerja perusahaan mengambil sikap tidak mengikutkan pada acara piknik.
3. mengeluarkan surat pengumuman yang ditanda tangani oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata yang isinya, tidak akan memperoleh tunjangan prestasi tahun berikutnya dan pemberian bonus akan dipertimbangkan, (sehingga dengan adanya pengumuman tersebut anggota FSPMI PT King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan sebanyak 150 orang karyawan mengundurkan diri dari keanggotaan FSPMI).
4. Melakukan PHK terhadap Anam Supriyanto, Teguh Priyono, Abdulloh Fakhri dan Muhamad Didik (pengurus FSPMI PT King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan).

Dari keempat tindakan yang dilakukan oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata sudah memenuhi unsur-unsur pasal 28 jo Pasal 43 UU Nomor 21 Tahun 2000 yaitu menghalang-halangi buruh untuk: membentuk/ tidak; menjadi anggota/ tidak; melaksanakan/tidak, dengan cara :

1. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/ buruh;
3. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
4. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam tindakan menghalang-halangi kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dilakukan secara fisik dan non fisik, sedangkan tindakan

terdakwa menghalang-halangi kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara non fisik yaitu dengan membuat pengumuman agar pekerja mengundurkan diri dari keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan hal ini berhasil. Dengan demikian, dapat dikatakan tindakan yang dilakukan oleh terdakwa tersebut adalah bentuk intimidasi terhadap Pekerja/Buruh dan tindakan terdakwa tersebut dapat digolongkan sebagai tindak pidana anti Serikat Pekerja (*Union Busting*).

Pada dasarnya penjatuhan hukuman penjara itu sesuai dengan tujuan hukum, disamping menjerakan si pelaku, juga untuk sarana mendidik masyarakat/ pengusaha lain agar tidak melakukan hal yang sama. Hukum perburuhan merupakan suatu hukum yang fungsional dalam arti di dalamnya mengandung unsur privat dan publik. Pada awalnya hubungan kerja yang terjadi di PT King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan didasarkan pada hukum privat, tetapi manakala ada perbuatan pengusaha yang sewenang-wenang, maka negara harus memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang lemah terhadap yang kuat yaitu pengusaha.

Menurut Barda Nawawi Arief, pembaharuan hukum pidana tidak hanya menyangkut masalah substansinya saja, akan tetapi selalu berkaitan dengan nilai-nilai yang ada.

Untuk itu dalam pandangannya beliau menyatakan:²³

“Pembaharuan hukum pidana pada hakekatnya mengandung makna, suatu upaya untuk melakukan reorientasi dan reformasi hukum pidana yang sesuai dengan nilai-nilai sosio politik, sosio filosofik dan sosio kultural masyarakat Indonesia yang melandasi kebijakan sosial, kebijakan kriminal dan kebijakan penegakan hukum di Indonesia.”

Sedangkan penjatuhan hukum terhadap Ir. Fathoni Prawata tersebut sesuai dengan fungsi hukum sebagai *social control* atau pengendalian sosial yaitu suatu proses yang telah direncanakan lebih dahulu dan bertujuan untuk menganjurkan, mengajak, menyuruh atau bahkan memaksa

²³ Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 28.

anggota-anggota masyarakat agar mematuhi norma-norma hukum atau tata tertib hukum yang sedang berlaku.²⁴

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisa terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor: 1038 K/Pid.Sus/2009, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Faktor yang melatar belakangi pengusaha menolak berdirinya serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan adalah sebagai berikut:
 - a. pimpinan perusahaan berpendapat bahwa dengan berdirinya serikat pekerja/serikat buruh dapat menghambat produktivitas pekerja dan
 - b. akan menghambat kebijakan yang akan dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan,
 - c. karena dengan berdirinya serikat pekerja/ serikat buruh setiap kebijakan pimpinan perusahaan akan diwasani dan diprotes oleh serikat pekerja/serikat buruh.
2. Peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis yaitu:
 - a. Menciptakan tingkat solidaritas yang tinggi dalam satu kesatuan diantara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan Serikat Pekerja, pekerja/Serikat Pekerja dengan manajemen.
 - b. Meyakinkan anggotanya untuk melaksanakan kewajibannya disamping haknya diorganisasi dan diperusahaan, serta pemupukan dana organisasi.
 - c. Dana Organisasi dibelanjakan berdasarkan program dan anggaran belanja yang sudah ditetapkan guna kepentingan peningkatan kemampuan dan pengetahuan pengurus untuk bidang pengetahuan terkait dengan keadaan dan kebutuhan ditempat bekerja, termasuk pelaksanaan hubungan industrial.

²⁴ Ronny Hanitjo Soemitro, *Permasalahan Hukum di Dalam Masyarakat*, (Bandung: Alumni, 1984). hlm. 4.

d. Sumber Daya Manusia yang baik akan mampu berinteraksi dengan pihak manajemen secara rasional dan obyektif.

3. Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 1038 K/Pid.Sus/2009 telah mencerminkan adanya penegakan hokum terhadap pendirian serikat pekerja/serikat buruh, karena dengan dijatuhinya hukuman pidana penjara dan denda kepada pimpinan perusahaan PT Kim Jing, yaitu Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata telah membuktikan terhadap yang menghalang-halangi berdirinya serikat pekerja/serikat buruh dapat diancam dengan pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Jo Pasal 28 Undang-Undang Serikat Pekerja Nomor 21 tahun 2000.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran penulis adalah:

1. Melihat sikap pengusaha yang anti serikat pekerja/serikat buruh diharapkan peran Pengawas Ketenagakerjaan lebih ditingkatkan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha didasari ketidaksukaan berdirinya serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut. Disamping itu juga Pengawas Ketenagakerjaan yang telah berusaha untuk memediasikan antara serikat pekerja dengan pimpinan perusahaan yang anti serikat pekerja tidak menemukan solusi terbaik, maka sebaiknya menyarakan atau mengajurkan kepada serikat pekerja untuk dilaporkan ke Kepolisian.
2. Dengan didirikannya serikat pekerja/serikat buruh diharapkan peran serikat pekerja/serikat buruh dapat ditingkatkan terutama dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan perusahaan agar tercipta hubungan industrial yang lebih harmonis dan diharapkan lebih meningkatkan rasa persatuan antara pekerja, serikat pekerja/serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
3. Dengan dijatuhinya hukuman pidana terhadap pimpinan perusahaan yang menghalang-halangi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam

melaksanakan haknya telah mencerminkan penegakan hukum, karena dengan dijatuhinya hukuman penjara terhadap pimpinan perusahaan yang anti Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat memberikan pelajaran terhadap perusahaan-perusahaan yang lainnya agar menaati norma-norma hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Arief, Barda Nawawi, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2002.
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Mudana, I Nyoman, *Hukum Ketenagakerjaan*, univ udayana, n.d., Denpasar, tanpa inpresum.
- Prasetyo, Teguh, *Hukum Pidana Materil*, Jilid I, Kurnia Kalam, Yogyakarta, 2005.
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996.
- _____, *Penegakan Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.
- Soemitro, Ronny Hanitjo, *Permasalahan Hukum di Dalam Masyarakat*, Alumni, Bandung, 1984.
- Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998.
- Widiyanti, Ninik, *Kepala Daerah dan Pengawasan dari Pusat*, Bina Aksara, 1987.

Internet

- NFS, *Praktek Union Busting*, <<http://hidupburuh.blogspot.co.id/2013/05/praktek-union-busting.html>>., diakses pada tanggal 23 Januari 2016.

Tentang SPSI, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Hubungan Industrial*, <<http://tentangspsi.blogspot.co.id/2011/04/peranan-serikat-pekerja-dalam-hubungan.html>>, diakses pada tanggal 21 Januari 2016.

Hidayatullah, Rachmad, *Perusahaan Dan Lingkungan Perusahaan*, <<http://daamharization.blogspot.co.id/2012/01/perusahaan-dan-lingkungan-perusahaan.html>>., diakses tanggal 22 Januari 2016.

Tavip, Saeful, *Mencermati Trik Tindakan Anti Serikat Pekerja*, <<http://sekarindosiarbergerak.blogspot.co.id/2010/07/mencermati-trik-tindakan-anti-serikat.html>>., diakses pada tanggal 28 Januari 2016.

Lembaga

Tim Peneliti: LBH Jakarta & MaPPI FH UI, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*, Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013, 2014.

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seminar

Satjipto Rahardjo, “Rekonstruksi Pemikiran Hukum di Era Reformasi”; dalam Makalah Seminar Nasional ‘Menggugat Pemikiran Hukum Positivistik di Era Reformasi’ PD1H-Undip-Angkatan V, Semarang, Sabtu, 22 Juli 2000.