

**PELAKSANAAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
SEBAGAI KUASA HUKUM DI PENGADILAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



OLEH :

DAHLAN HARUN

161010332

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dahlan Harun

NPM : 161010332

Program Studi : Hukum Perdata

Alamat : jl.karya 1, Gg musu

Judul Skripsi : **PELAKSANAAN SERIKAT
PEKERJA/SERIKAT BURUH SEBAGAI
KUASA HUKUM DI PENGADILAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
PENGADILAN NEGERI PEKANBARU**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/Karya Ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 22 Maret 2022
Yang Menyatakan,

DAHLAN HARUN



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Dahlan Harun

161010332

Dengan Judul :

Telaht Loto's Similarity Sebagai Maksimal 30%

Pekanbaru, 22 Maret 2022

Prodi Ilmu Hukum

Harvia Santri
Harvia Santri, S.H., M.H.



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



YKAN

FS 671471



No. Reg : 1056/I/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1786971241/29 %

Pelaksanaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : **Dahlan Harun**
NPM : **161010332**
Fakultas : **HUKUM**
Program Studi : **ILMU HUKUM**
Pembimbing : **Dr.H.Zulfikri Toguan, S.H.,M.H**
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN**

**SERIKAT
PEKERJA/SERIKAT BURUH SEBAGAI
KUASA HUKUM DI PENGADILAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
PENGADILAN NEGERI PEKANBARU**

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF Pembimbing
24-08-2021	- Perbaiki judul dan rumusan masalah setelah adanya perubahan diujian seminar proposal	
22-09-2021	- perbaiki daftar pustaka	
06-10-2021	- penambahan teori dan jurnal pada BAB II	
13-10-2021	- Penamban pembahasan pada BAB III	
25-11-2021	- Penambahan data pendukung - Lanjut BAB IV	

17-01-2022

- Acc untuk dilanjutkan cek turnitin dan ujian komprehensif



Pekanbaru, 22 Maret 2022
Wakil Dekan I



Dr. Rosyidi Hamzah S.H.,M.H



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/2018

SURAT TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
SEBAGAI KUASA HUKUM DI PENGADILAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI PEKANBARU**

DAHLAN HARUN
NPM : 161010332

**Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing
Pembimbing**

Dr.H. Zulfikri Toguan, S.H., M.H.

**Mengetahui :
Dekan,**

Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 810 /Kpts/FH/2021
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

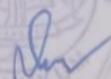
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk
Nama : Dr. H. Zulfikri Toguan, S.H., M.H
NIDN / NPK : 1005026801
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : Dahlan Harun
NPM : 16 10 10 332
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi : Pelaksanaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru
 2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 22 Desember 2021
Dekan


Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 106 /KPTS/FH-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
N a m a : Dahlan Harun
N.P.M. : 161010332
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Dr. Zulfikri Toguan, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Nur Aisyah T, S.H., M.H : Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
/ Pada Tanggal 28 Maret 2022
Dekan


Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 106/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 28 Maret 2022**, pada hari ini **Rabu, 30 Maret 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Dahlan Harun
N P M : 161010332
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru
Tanggal Ujian : 30 Maret 2022
Waktu Ujian : 13.00-14.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Zulfikri Toguan, S.H., M.H 1. Hadir
2. Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H 2. Hadir
3. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H 3. Hadir

Notulen

4. Nur Aisyah T, S.H., M.H 4. Hadir

Pekanbaru, 30 Maret 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

ABSTRAK

Berdasarkan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan penjelasan bahwa: Serikat buruh maupun serikat pekerja dan Organisasi perkumpulan pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya sesuai dengan surat kuasa khusus yang diberikan anggotanya.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru dan Apa sajakah yang dapat menjadi Hambatan dalam Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru, dan apa solusinya.

Penelitian ini tergolong dalam penelitian hukum sosiologis, sedangkan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analitis objek penelitian adalah Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru, untuk memperoleh gambaran pelaksanaan dan kendala serta solusi serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan kuasanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, adapun kendala yang dihadapi Serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan kuasanya adalah dalam proses bipartit (perundingan) pihak pekarja tidak melibatkan serikat pekerja, tripartit (mediasi, konsiliasi) dimana mediator dan konsiliasi berpihak ke pengusaha, dalam persidangan di pengadilan hubungan industrial kendalanya yaitu jarak dan lamanya proses persidangan. Dan adapun upaya untuk mengatasi hambatan yaitu serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan beberapa tekanan kepada pengusaha, mencari terlebih dahulu latar belakang mediator/konsiliasi, berusaha mengumpulkan semua bukti, mencari saksi yang ahli dibidangnya, memonitoring diluar pengadilan. Agar serikat pekerja dapat menjalankan kewajiban/fungsinya dengan baik.

Kata kunci : *Kuasa hukum, serikat pekerja/serikat buruh, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial*

ABSTRACT

Based on the provisions of Article 87 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes provides an explanation that: Labor unions and trade unions and employers' association organizations can act as legal counsel for proceedings at the Industrial Relations Court to represent their members in accordance with the special power of attorney granted its members.

The main problem in this research is how the implementation of trade unions/labor unions as legal representatives in court based on law number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes in the Pekanbaru district court and what can be obstacles in the implementation of trade unions/labor unions as attorney in court based on law number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes in the Pekanbaru district court, and what is the solution.

This research is classified as a sociological legal research, while the nature of this research is descriptive analytical. The object of research is the implementation of trade unions/labor unions as legal counsel in court based on Law No. 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes in the Pekanbaru District Court, to obtain description of the implementation and the obstacles and solutions for trade unions/labor unions in exercising their power.

The results of this study indicate that the implementation of trade unions/labor unions as legal counsel in court based on law number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes in the Pekanbaru district court has been running in accordance with existing laws and regulations, as for the obstacles faced by the trade unions. The labor union in exercising its power is in the bipartite (negotiation), tripartite (mediation, conciliation) process as well as the distance and length of the trial process. And as for efforts to overcome obstacles, namely trade unions/labor unions must put some pressure on employers, seek first the background of the mediator/conciliator, try to collect all evidence, look for witnesses who are experts in their fields, monitor outside the court. So that the union can carry out its obligations/functions properl.

Keywords: *Lawyers, trade unions/labor unions, and settlement of industrial relations disputes*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan ramhat-Nya kepada sekalian alam sehingga Penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Universitas Islam Riau. Adapun judul skripsi ini adalah : "**PELAKSANAAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH SEBAGAI KUASA HUKUM DI PENGADILAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI PEKANBARU.**"

Pada kesempatan ini juga penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan semangat pada penulis baik moril maupun materil guna menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. M. Musa, SH.,MH Selaku Dekan Fakultas Hukum pada Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, SH., S.Ag., MIS selaku Ketua Program Studi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr.H.Zulfikri Toguan, S.H.,M.H Sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu segenap dosen pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan berbagai ilmu dan pada akhirnya dapat dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini dan bapak/ibu serta saudara/i segenap staf dan pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum

Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran administrasi penyelesaian skripsi penulis.

6. Untuk Kedua Orangtua dan keluarga tercinta, terimakasih atas kerja keras, dukungan, doa restu yang tidak ternilai harganya serta banyak memberikan semangat, motivasi dan limpahan kasih sayang yang tiada henti.
7. Untuk r.widyana, dan teman teman seataap dan setongkrongan riki antoni, riko antomi, giri nugraha, lex irvan, rahmat fitrah(amek), abang verry goklas dan yang lainnya yang telah bersama dari awal sebagai mahasiswa hingga akhir.
8. Untuk teman-teman angkatan 2016 dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa didalam skripsi ini mungkin masih banyak kesalahan dan kekurangan, namun penulis sudah berusaha mendapatkan hasil yang maksimal.Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari seluruh pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaaan skripsi ini

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada para pembaca sekalian.

Pekanbaru, 22 Maret 2022

DAHLAN HARUN
NPM : 161010332



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	i
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iii
SURAT TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	16
D. Tinjauan Pustaka	17
E. Konsep Operasional	24
F. Metode Penelitian.....	27
BAB II TINJAUAN UMUM.....	34
A. Tinjauan Umum Tentang Kota Pekanbaru	34
1. Sejarah Kota Pekanbaru	34
2. Visi Misi Kota Pekanbaru	36
3. Slogan Kota Pekanbaru	37
4. Daftar Nama Wali Kota Pekanbaru	38

5. Wilayah Geografis Kota Pekanbaru	38
B. Tinjauan Umum Buruh.....	43
1. Pengertian Buruh	43
2. Macam-macam Buruh.....	45
3. Hak-hak Dasar Buruh	45
C. Tinjauan Umum Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	48
1. Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh	48
2. Sejarah Serikat Pekerja/Serikat Buruh.....	50
3. Dasar Hukum Serikat Pekerja/Serikat Buruh	56
D. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial	58
1. Pengertian perselisihan hubungan industrial	58
2. Langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial	60
3. Bebtuk, peran serta serikat pekerja.....	64
BAB II :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru	67
B. Apa sajakah yang dapat menjadi Hambatan dalam Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru, dan apa solusinya	72

BAB IV PENUTUP	77
A. kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum. Setiap kehidupan sebagai warga negara Indonesia wajib patuh akan peraturan. Setiap warga negara Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang sama. Tak terkecuali dibidang ketenagakerjaan, hal ini sesuai dengan Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", maka sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketenaga kerjaan memiliki pengertian seluruh urusan yang menyangkut dengan pekerja dimana sipekerja tersebut berada pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan pengertian dari tenaga kerja itu sendiri adalah setiap individu-individu atau orang perorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan sebuah barang dan atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk keperluan masyarakat.¹ Menurut pendapat seorang ahli yang bernama Payaman Simanjuntak, pengertian dari kata tenaga kerja atau dalam istilah asing disebut *manpower* adalah individu-individu, kelompok atau penduduk yang telah selesai

¹ Pasal 1 Angka 1 Dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

melakukan pekerjaan atau yang sedang melakukan pekerjaan, dan yang sedang mencari sebuah pekerjaan, serta yang melaksanakan sebuah kegiatan lain seperti dapat kita contohkan yang sedang melaksanakan kegiatan bersekolah, dan mengurus rumah tangga. Pemerintah Indonesia di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan sebuah ketetapan terhadap kata pekerja akan selalu disertai dengan kata buruh, yang dapat kita katakan bahwa di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan ini memakai dua kata tersebut yang memiliki pengertian yang sama. Pekerja/Buruh di dalam Undang-undang ini memiliki makna adalah setiap individu atau orang yang melakukan sebuah pekerjaan dengan syarat bahwa setiap individu atau orang yang bekerja tadi menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Apabila kita melihat di dalam hukum perburuhan atau dunia ketenagakerjaan, maka akan terdapat beberapa kata atau istilah yang bermacam-macam, diantaranya seperti terdapat istilah atau kata pengusaha, karyawan, majikan, buruh, pekerja, pegawai.³ Adapun istilah atau kata Pekerja/buruh menurut UU No.21 tahun 2000 memiliki pengertian adalah setiap individu atau orang yang melakukan sebuah pekerjaan, maka orang atau individu tersebut berhak menerima upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya dalam bentuk lain. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua komponen yaitu individu yang bekerja dan komponen penerima upah atau jenis balas jasa yang berbeda. Hal ini tidak sama dengan arti bekerja, khususnya setiap individu yang dapat menangani pekerjaan untuk

² R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka setia, Bandung, 2013, hlm. 47

³ Nani Sri Imaniyati, Panji Adam Agus Putra, *Hukum Bisnis Dilengkapi dengan kajian Hukum bisnis Syariah*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm. 325

mengantarkan barang dagangan maupun administrasi, baik untuk mengatasi masalah mereka sendiri maupun masalah daerah setempat.

Secara umum Pekerja/Buruh adalah setiap individu atau orang yang menjadi warga negara Indonesia di mata Hukum Negara Indonesia memiliki kedudukan yang sama, dalam hal untuk mendapatkan pekerjaan. yang mana juga memiliki hak untuk mengeluarkan pendapat, bergabung serta mendirikan suatu Organisasi (serikat Pekerja/Buruh) untuk mempertahankan hak-hak perkerja/buruh dalam suatu perusahaan dan juga sebagai bagian dari organisasi (baik serikat pekerja maupun serikat buruh) tersebut. Setiap diri pekerja atau buruh yaitu salah satu rekan kerja dari pengusaha yang amatlah penting didalam suatu kelangsungan atau jalannya suatu usaha dalam rangka bertujuan untuk menjamin kemajuan perusahaan dan dapat meningkatkan kesejahteraan setiap pekerja ataupun buruh.

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Serikat Pekerja maupun istilah Serikat Buruh yang mana adalah sebuah wadah atau sebuah sarana bagi setiap pekerja maupun buruh dalam mencapai tujuan untuk memperjuangkan serta mempertahankan kepentingan serta hak-hak pekerja atau buruh. Sebuah organisasi serikat pekerja maupun organisasi serikat buruh wajib memiliki kepedulian atau rasa tanggung jawab baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kelangsungan hidup atau jalannya sebuah perusahaan begitu pula sebaliknya, setiap perusahaan atau pengusaha harus menganggap setiap pekerja atau karyawan sebagai rekan kerja atau patner kerja sesuai dengan norma-norma kemanusiaan. Dengan adanya Serikat Pekerja atau Serikat Buruh maka dapat di harapkan akan

terwujudnya kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan juga dapat memperjuangkan kepentingan serta mempertahankan Hak-Hak Pekerja/Buruh tersebut. Dapat kita lihat gambaran secara umum persoalan pekerja atau buruh yang terjadi sekarang ini lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan.⁴

Organisasi Serikat Pekerja maupun Serikat Buruh memiliki pengertian adalah: organisasi yang dibentuk dari pekerja maupun buruh, oleh pekerja maupun buruh dan nantinya berguna untuk pekerja maupun buruh baik yang berada di dalam perusahaan maupun berada diluar perusahaan. Organisasi serikat pekerja maupun serikat buruh memiliki sifat tanggung jawab, mandiri, demokratis, bebas, terbuka, yang memiliki fungsi untuk dapat melindungi membela buruh atau pekerja. Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja juga memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan setiap buruh atau pekerja dan keluarganya. Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja yang berada di dalam perusahaan memiliki pengertian adalah: Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja yang didirikan oleh para buruh, pekerja, karyawan atau pegawai yang berada di dalam suatu perusahaan atau beberapa perusahaan. Sedangkan Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja yang beradadi luar perusahaan adalah Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja atau buruh yang tidak bekerja di dalam sebuah perusahaan atau dengan kata lain Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja adalah gabungan dari serikat buruh atau serikat pekerja. Sedangkan induk

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 20

dari sebuah Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja bernama Konfederasi Serikat buruh atau serikat pekerja. Konfederasi Serikat buruh atau serikat pekerja memiliki pengertian adalah gabungan Federasi Serikat buruh atau serikat pekerja.⁵

Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi Serikat buruh atau serikat pekerja yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja serta memiliki nomor pencatatan, memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

1. Membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah lain Perjanjian Kerja Bersama antara pihak buruh atau pekerja dengan pihak perusahaan
2. Berhak untuk mewakili buruh atau pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial antara buruh atau pekerja dengan perusahaan
3. Berhak untuk mewakili buruh atau pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan
4. Berhak untuk mewakili buruh atau pekerja dalam membentuk sebuah lembaga atau mewakili buruh atau pekerja dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan buruh atau pekerja
5. Berhak untuk mewakili buruh atau pekerja dalam melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan, selagi kegiatan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada umumnya Organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi Serikat buruh atau serikat pekerja bertugas untuk melindungi dan

⁵ Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

memperjuangkan hak-hak setiap buruh atau pekerja dalam koridor hubungan industrial baik yang berada di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan.

Terkait dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemerintah negara Indonesia mengeluarkan peraturan yang mengaturnya. Yakni, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini terdapat dalam lembaran Negara RI Nomor 4356, dan di Undangkan pada Tanggal 14 januari 2004. Namun Undang-Undang ini akan berlaku efektif tahun 2005 sesuai dengan yang terdapat dalam ketentuan peralihan. Hubungan industrial pada dasarnya merupakan interaksi yang mendorong korespondensi, pertemuan, konsultasi dan pertukaran dan dijunjung tinggi oleh kapasitas dan tanggung jawab yang tinggi dari semua komponen dalam perusahaan. Hukum ketenagakerjaan telah mengarahkan aturan prinsip dasar yang dipandang sangat perlu setiap individu ciptakan dalam hubungan industrial. maksudnya adalah prinsip dasar ini dipakai untuk menjadikan sebuah sistem yang dapat membuat sebuah lembaga yang ideal, serta nantinya dapat terciptanya iklim kerja kondusif yang bermanfaat, menyenangkan, dinamis, adil (tidak memihak).⁶

Ada beberapa hal yang dapat dilaksanakan dan menjadi sarana dalam melakukan kegiatan hubungan industrial serta dapat mencapai tujuan utama sebuah sistim pengaturan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut :⁷

1. Wajib menaati semua peraturan perundang-undangan.

⁶ Adrian Sutedi, Op.cit., h. 23

⁷ *Ibid.*, hal. 29

2. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau disebut juga Perjanjian kerja bersama (PKB) menjadi sebuah acuan atau yang merupakan syarat kerja yang dirumuskan melalui perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Jadi untuk menyusun PKB perlu adanya serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan.
3. Serikat buruh atau serikat pekerja yang berada di tingkat perusahaan dan yang berada ditingkat yang lebih tinggi, bahkan juga ditingkat nasional untuk memungkinkan dibentuknya lembaga kerja sama tripartit sebagai wadah dialog untuk memberi masukan, mengantisipasi, dan memecahkan permasalahan hubungan industrial.
4. Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit), merupakan sebuah wadah atau sarana yang berguna untuk konsultasi dan komunikasi mengenai berbagai isu antara pekerja dan pengusaha di tingkat perusahaan. Lembaga ini tidak mengambil alih peranan perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.
5. Perusahaan membuat sebuah peraturan yang dikenal dengan Peraturan perusahaan (PP) yang mana isinya mengatur syarat kerja.
6. Melakukan kegiatan Pendidikan hubungan industrial, dimana pendidikan ini berguna sebagai sarana yang berguna dalam hal memberikan pengetahuan serta pemahaman tentang hubungan industrial, untuk para buruh atau para pekerja, serikat buruh atau serikat pekerja, pengusaha, perusahaan atau manajemen perusahaan.

7. Apabila terjadi perselisihan industrial antara pihak buruh atau pihak pekerja serta organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pihak pengusaha atau perusahaan maka mengacu kepada sebuah mekanisme penyelesaian perselisihan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial memiliki pengertian ialah adanya pendapat yang berbeda antara serikat buruh atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha atau gabungan pengusaha yang menimbulkan perselisihan atau pertentangan antara pekerja maupun buruh atau serikat pekerja dan atau srikat buruh dengan pihak pengusaha atau gabungan pengusaha karena terdapatnya perselisihan mengenai perselisihan antar Serikat pekerja/Serikat buruh dalam suatu perusahaan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan kepentingan. Setelah kemerdekaan Indonesia, beberapa undang-undang dan pedoman yang mengatur masalah pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial,yang diantaranya yaitu⁸:

1. Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor P.B.U. 1022-45/U-4091 Tahun 1950 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
2. Surat Edaran Kementerian Perburuhan Nomor PP. 3-8-14/U.3994 Tahun 1950. Surat Edaran ini berisi tentang keharusan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, minimal 10 (sepuluh) pekerja setiap bulannya.
3. Peraturan Kekuasaan Militer Pusat Nomor 1 Tahun 1951 Tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan jalan membentuk sebuah

⁸ *Ibid.*, hal. 97

panitia penyelesaian pertikaian perburuhan atau disingkat panitia penyelesaian.

4. Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951, Dikeluarkan dengan maksud untuk mengatasi keadaan perburuhan yang pada waktu itu dianggap sangat rawan serta membahayakan keamanan dan ketertiban umum.
5. Undang-undang Nomor 22 tahun 1957. Menggantikan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951.
6. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Jika terjadi permasalahan perselisihan hubungan industrial, maka para pihak baik buruh/pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja wajib melakukan upaya penyelesaiannya terlebih dahulu, upaya penyelesaiannya dilakukan melalui sebuah perundingan Bipartit, dalam hal perundingan mencapai sebuah kesepakatan, maka dibuatkan risalah bipartit atau persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak tercapai sebuah kesepakatan maka dapat upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan tripartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

Apabila Jika mediasi atau konsiliasi tidak setuju atau tidak terciptanya kesepakatan maka para pihak baik satu pihak atau kedua belah pihak tersebut maka dapat mengajukan sebuah gugatan, gugatan tersebut diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebuah keputusan dari Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak yang memiliki argumen yang mendasar, maka hasil keputusan tersebut dapat langsung diajukan ke Mahkamah Agung untuk kasasi. Upaya penyelesaian

dengan cara mediasi maupun konsiliasi dalam hubungan industrial merupakan sebuah upaya penyelesaian dalam hal perselisihan kepentingan, ketidak sepakatan tentang akhir bisnis (PHK), atau perdebatan antara organisasi serikat buruh atau serikat pekerja dalam satu organisasi melalui jalan musyawarah, dimana diurus oleh setidaknya satu arbiter untuk mediasi yang tidak memihak, sementara konsiliasi ditangani oleh setidaknya satu konsiliator yang tidak memihak.

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sesuai dengan ketentuan peralihan, disebutkan dengan berlakunya Undang-Undang ini maka Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta dan Undang-Undang ini maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di nyatakan tidak berlaku lagi. Tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 memeriksa dan memutuskan :

- a. Pada tingkat pertama mengenai perselisihan Hak.
- b. Pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Pada tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan Hubungan kerja, dan
- d. Pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Apabila terjadi perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan atau perselisihan kepentingan dalam satu perusahaan, dapat langsung menjadi kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial yang diwakili oleh beberapa orang

yang telah di tunjuk dalam surat kuasa yang telah di sepakati bersama. Hal ini sesuai dengan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Seorang kuasa hukum dicirikan sebagai seseorang yang memiliki tugas untuk mendampingi dan membantu kliennya yang berperkara di pengadilan. Istilah kuasa hukum masih sering didengar oleh masyarakat umum. Pada umumnya kuasa hukum ini di wakili oleh seorang advokat/pengacara. Advokat/Pengacara yang mempunyai tugas untuk mengikuti/mewakili sidang-sidang kliennya untuk dilanjutkan di pengadilan, pendampingan tersebut dilakukan berdasarkan kesepakatan antara kuasa hukum dengan kliennya untuk mewakili atau mendampingi di pengadilan dan kesepakatan tersebut dinyatakan dalam surat kuasa khusus.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat mengenalkan sebutan advokat. Advokat atau biasanya disebut pengacara merupakan orang yang bekerja memberikan pelayanan dalam hal ini jasa hukum, baik ketika berada diluar atau di dalam pengadilan dan memenuhi persyaratan untuk menjadi advokat berdasarkan ketentuan Undang-Undang ini.⁹ Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat menjelaskan persyaratan menjadi seorang advokat, yaitu :

1. Warga Negara Republik Indonesia
2. Bertempat tinggal di Indonesia
3. Tidak berstatus sebagai pegawai Negeri atau pejabat Negara

⁹Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2003 Tentang Advokat

4. Berusia sekurang-kurangnya 25 (dua puluh lima) tahun
5. Berijazah serjana yang berlatar belakan pendidikan tinggi hokum sebagai mana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1)
6. Lulus ujian yang diadakan oleh Organisasi Advokat
7. Magang sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun terus-menerus pada kantor Advokat
8. Tidak pernah dipidana karena melakukan tidak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
9. Berperilaku baik jujur, bertanggung jawab, adil, dan mempunyai integritasi tinggi.

Dari penjelsan-penjelasan sebelumnya dapat di simpulkan bahwa dalam pendaftaran calon Serikat buruh maupun serikat pekerja dan pengangkatannya tidak memandang latar belakang dari para calon Serikat buruh maupun serikat pekerja itu, melainkan para pendaftar tersebut haruslah buruh atau pekerja di tempat organisasi Serikat buruh maupun serikat pekerja tersebut. Untuk mewakili atau untuk menjadi kuasa hukum di pengadilan dalam perkara perselisihan hubungan industrial seorang Serikat buruh maupun serikat pekerja dan atau oraganisasi perkumpulan pengusaha harus mengantongi surat kuasa khusus dari masing masing anggotanya yang berisi, Pernyataaan dari para anggota bahwa penanganan perselisihan tersebut telah ditunjuk dan disepakati bersama untuk diwakili oleh seorang atau beberapa orang anggota Serikat buruh maupun serikat pekerja yang telah tertuang kedalam surat kuasa khusus tersbut.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Sebagai Negara hukum maka seluruh aspek harus senantiasa berdasarkan Hukum. Menurut Fene M. wantu, “hukum tanpa nilai kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat di jadikan pedoman perilaku lagi bagi semua orang”. Kepastian hukum diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan ini. Pengertian kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat.

Azas Kepastian hukum adalah pelaksanaan hukum sesuai dengan aturannya sehingga menimbulkan opini di masyarakat bahwa hukum dilaksanakan. Persyaratan internal tersebut adalah sebagai berikut¹⁰ :

1. Adanya Kejelasan sebuah konsep yang dipakai
2. Adanya Kejelasan hirarki kewenangan dari sebuah lembaga yang bertugas sebagai lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan.
3. Terjadinya sebuah konsistensi hukum perundang-undangan.

Pada bulan Februari 2020 di Propinsi Riau jumlah angkatan kerja terdapat sebanyak 3,33 juta orang, jumlah angkatan kerja di Propinsi Riau naik menjadi 31.240 orang dibanding Februari 2019. Pada akhir bulan Februari 2020, tercatat sebanyak 3,16 juta orang penduduk Propinsi Riau yang bekerja sedangkan tercatat sebanyak 168.690 orang penduduk Propinsi Riau menganggur. Dibanding akhir tahun 2019 yang lalu, jumlah penduduk Propinsi Riau bekerja bertambah 46.250

¹⁰ Zulfikri, *Kepastian Hukum Akad Murabaha Pada Jual Beli Rumah Melalui Perbankan Syariah*, Syarikat : *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2019, hlm . 9

orang, sedangkan jumlah penduduk Propinsi Riau pengangguran berkurang sebanyak 15.010 orang.¹¹ Selama pandemi covid 19 tahun 2020, Disnaker Kota Pekanbaru mencatat terdapat 287 Kasus PHI yang masuk ke Disnaker Kota Pekanbaru.¹²

Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan (FSPPP) merupakan cabang dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Dimana FSPPP merupakan wadah para serikat pekerja yang bekerja dibidang pertanian dan perkebunan. Pada tahun 2018 FSPPP Propinsi Riau mencatat sebanyak 23 Kasus PHI yang sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial dimana tercatat 6 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Pekanbaru. Terdapat sebanyak 4 (empat) kasus yang dimenangkan FSPPP Propinsi Riau. Pada tahun 2019 FSPPP Propinsi Riau mencatat sebanyak 25 Kasus PHI yang sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial dimana tercatat 8 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Pekanbaru. Terdapat sebanyak 7 (tujuh) kasus yang dimenangkan FSPPP Propinsi Riau

Pada tahun 2020-2001 FSPPP Propinsi Riau mencatat sebanyak 34 Kasus PHI yang sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial dimana tercatat 9 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Pekanbaru. Terdapat sebanyak 8 (delapan) kasus yang dimenangkan FSPPP Propinsi Riau Berdasarkan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

¹¹ <https://mediacenter.riau.go.id/read/53802/bps-jumlah-angkatan-kerja-di-riau-naik-31240-.html>, di Akses Tanggal 08 Nopember 2021.

¹² <https://www.pekanbaru.go.id/p/news/dinsnaker-catat-287-karyawan-terkena-phk-sejak-awal-pandemi-covid-19>, di Akses 08 Nopember 2021.

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan kesimpulan bahwa: Serikat buruh maupun serikat pekerja dan Organisasi perkumpulan pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya sesuai dengan surat kuasa khusus yang diberikan anggotanya. Sesuai pasal tersebut maka FSPPP juga boleh sebagai kuasa hukum anggotanya di PHI.

Berdasarkan kesimpulan penulis diatas, penulis untuk menyusun dan mengangkat permasalahan tersebut dengan judul : **“PELAKSANAAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH SEBAGAI KUASA HUKUM DI PENGADILAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI PEKANBARU”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang peneliti kemukakan diatas, maka permasalahan pokok yang timbul dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru?
2. Apa sajakah yang dapat menjadi Hambatan dalam Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan

undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru, dan apa solusinya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan-pemmasalahan yang peneliti kemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui hambatan dalam Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru, serta mengetahui solusi dalam mengatasi hambatan tersebut.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini secara teoritis berguna untuk :
 - (i) Sebagai salah satu tugas untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1/Strata Satu) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

(ii) Mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang Hukum terutama dalam Hal Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan.

b. Manfaat praktis, dimana penelitian ini berguna untuk :

(i) Melalui penelitian ini dapat diharapkan untuk menambah wawasan bagi penulis dalam menjawab berbagai fenomena hukum yang terjadi dalam masyarakat, khususnya dalam hal Peran Serta Serikat Buruh atau Serikat Pekerja Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan.

(ii) Menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan atau pertimbangan bagi Mahasiswa/i yang melakukan penelitian pada masalah yang sama.

D. Tinjauan Pustaka

Undang-undang (UU) memiliki pengertian sebagai sebuah peraturan yang dibentuk berdasarkan persetujuan bersama presiden dengan DPR (Dewan Perwakilan Rakyat). Undang-undang memiliki fungsi mengatur kehidupan bersama serta menjadi aturan main bagi masyarakat sehingga terciptanya tujuan dalam bentuk sebuah negara. Undang-undang dengan kata lain adalah sebuah perkumpulan atau himpunan prinsip yang mengatur hak dan kewajiban rakyat serta kekuasaan pemerintah, dan prinsip yang mengatur hubungan keduanya.¹³

¹³ Zulfikri Toguan, *kepastian Hukum Perjanjian Jual Beli Rumah Menurut Hukum Syariah*, Tamankarya, Pekanbaru, 2018, hlm. 24

Kuasa hukum dalam pemanggilan yang sah memiliki peranan sebagai pendamping atau keterwakilan dari pihak yang berkasus di pengadilan. Seseorang yang disebut sebagai kuasa hukum juga dapat diartikan sebagai seseorang yang mempunyai kewajiban untuk membantu sidang-sidang dalam sidang pengadilan, bantuan itu dilakukan berdasarkan kesepakatan atau persetujuan dengan sidang-sidang yang bersangkutan dan dinyatakan dalam kekuatan surat kuasa khusus. Dengan perkataan lain, yang dimaksud kesepakatan atau persetujuan disini adalah perjanjian antara yang memberi kuasa, yang mempunyai masalah yang dalam praktik disebut pemberi kuasa (principal) atau klien dengan yang diberi kuasa, yang disebut penerima kuasa, yang termaktub ke dalam UU No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat, yaitu dalam pasal 1 diberikan kepada advokat (lawyer).¹⁴

Dewasa ini, penerima kuasa tersebut diperluas tidak hanya Advokat tetapi juga pihak lain, yang dapat bukan advokat yang disebut “penerima bantuan hukum”, sesuai UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum. Namun terdapat perbedaan dari sudut honorarium, yaitu bahwa advokat berhak mendapatkan honorarium dari klien, sedangkan penerima bantuan hukum tidak boleh mendapat honorarium dari kliennya, karena yang bersangkutan mendapat bantuan dari Negara yang direncanakan dan ditetapkan dalam APBN, karena itu merupakan uang Negara.¹⁵

Selanjutnya dalam BW atau KUHPer telah mengatur hukum tentang kewajiban-kewajiban dari seorang atau lebih pemberi kuasa, kewajiban-kewajiban dari seseorang atau beberapa orang penerima kuasa, pemberian kuasa, dan hal-hal

¹⁴ V. Harlen Sinaga, *Hukum Acara Perdata dengan Pemahaman Hukum Materil*, Erlangga, Jakarta, 2015, hlm. 66.

¹⁵ *Ibid.*,

penyebab berakhirnya pemberian kuasa. Berdasarkan Psl. 1792 KUHPer menyatakan bahwa surat kuasa adalah persetujuan yang terkandung hal tentang penyerah terimaan kekuasaan dari pemberi kuasa kepada yang menerima kuasa agar melakukan segala sesuatu yang tertuang didalam surat kuasa tersebut.

Berdasarkan Pasal 1793 KUHPer, menyatakan bahwa kuasa dapat di berikan dan diterima berbentuk surat, lisan akta yang otentik maupun suatu surat di bawah tangan. Serah terima sebuah kuasa dapat dilakukan secara sembunyi dan menarik sebuah kesimpulan atas kuasa yang dijalankan oleh orang yang menerima kuasa tersebut. Berdasarkan Pasal 1800 KUHPer kewajiban dari penerima kuasa adalah sebelum dicabutnya surat kuasa dari pemberi kuasa maka penerima kuasa wajib menjalankan aktifitas yang tercantum didalam kuasanya dan penerima kuasa memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab segala hal yang timbul apabila tidak menjalankan tugas sesuai dengan yang tercantum didalam surat kuasa. Penerima kuasa juga wajib bertanggung jawab atas kuasanya apabila pemberi kuasa meninggal dunia dalam hal penyelesaian tugas yang telah dimulainya, serta urusan yang dapat menimbulkan kerugian apabila tidak diselesaikan.

Serikat Buruh maupun serikat pekerja dalam suatu perusahaan memiliki sebuah pengertian serikat buruh maupun serikat pekerja yang dibentuk oleh buruh maupun pekerja yang berada didalam sebuah perusahaan ataupun yang berada diluar perusahaan. Serikat Buruh maupun Serikat Pekerja yang berada di luar perusahaan memiliki pengetian bahwa serikat buruh maupun serikat pekerja yang dibentuk oleh pekerja atau buruh yang tidak bekerja dalam perusahaan tersebut.

Keberadaan serikat buruh ataupun serikat pekerja yang merupakan wujud nyata dari pelaksanaan Pasal 28 E ayat (4). Pengertian dari kebebasan berserikat adalah salah satu dari suatu hak asasi manusia dan bersifat eksternal (berada di luar) karena dikoordinasikan dengan orang-orang. Luasnya peluang kebebasan yang erat hubungan berserikat untuk para buruh dan pekerja memiliki cakupan yang luas karena memiliki peluang untuk termasuk kedalam suatu asosiasi atau tidak masuk untuk menjadi individu dari organisasi pekerja manapun.

Federasi Serikat Buruh atau Federasi Serikat Pekerja memiliki pengertian adalah gabungan dari sebuah serikat buruh atau serikat pekerja. Sedangkan Konfederasi Serikat Buruh atau Konfederasi Serikat Pekerja merupakan gabungan Federasi Serikat Buruh atau Federasi Serikat Pekerja. Dimana tujuan utama dari Serikat Buruh atau Serikat Pekerja yaitu untuk memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak buruh atau pekerja dalam terciptanya sebuah hubungan industrial ketika berada didalam pengadilan atau diluar pengadilan.

Berdasarkan Pasal 102 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam menjalankan hubungan industrial, serikat buruh atau serikat pekerja memiliki kapasitas untuk melakukan pekerjaan sesuai komitmen mereka, menjaga segala sesuatu di bawah kendali untuk kelangsungan produksi, mengarahkan tujuan secara adil, mengembangkan kemampuan dan penguasaan mereka sama seperti mengambil bagian dalam mendorong organisasi dan memperjuangkannya untuk kesejahteraan anggota serikat buruh atau serikat pekerja dan keluarganya. serikat buruh atau serikat pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi dan berjuang dalam hal kepentingan pekerja dan keluarganya. Selanjutnya, fungsi dari serikat

buruh atau serikat pekerja yaitu untuk peningkatan kesejahteraan anggota serta wujud sebuah sarana untuk melengkapi dan membaurkan buruh atau pekerja sebagai individu dari daerah setempat.¹⁶

Peluang berserikat mengacu pada satu hak buruh atau pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha untuk membuat atau tergabung dalam hal asosiasi, misalnya, serikat pekerja dan serikat pengusaha. Pekerja/Buruh harus diizinkan untuk memilih bagaimana mereka ditangani dan pengusaha tidak boleh ikut campur secara bersamaan. Kesempatan berserikat adalah hak buruh/pekerja yang tidak dapat diperdebatkan, namun pada tingkat dasar hak juga menunjukkan bahwa hak juga mengandung pengertian untuk tidak berhubungan, dengan tujuan agar burh maupun pekerja tidak boleh dipaksa menjadi suatu anggota serikat buruh atau serikat pekerja.¹⁷

Pengertian serikat buruh atau serikat pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 adalah sebuah organisasi yang dibuat dari, oleh dan untuk buruh atau pekerja, baik yang berada di luar perusahaan maupun yang berada diluar perusahaan, yang bersifat tanggung jawab, demokratis, mandiri, bebas, terbuka, agar dapat berjuang, membela serta melindungi setiap hak dan kepentingan buruh atau pekerja serta peningkatan kesejahteraan buruh atau pekerja dan keluarganya.

Adapun sifat dari serikat pekerja/serikat buruh adalah sebagai berikut :

1. Bebas, yaitu bahwa sebuah organisasi serikat pekerja ataupun serikat buruh

¹⁶ Sentanoe Kertonogoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999, hal. 23

¹⁷ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Peraktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, 2003, hal. 126

dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, sebuah federasi dan konfederasi dari serikat buruh maupun serikat pekerja tidak boleh dibawah tekanana atau pengaruh dari pihak manapun.

2. Terbuka, memiliki pengertian bahwa serikat buruh atau serikat pekerja, federasi atau sebuah konfederasi dari serikat buruh atau pekerja di dalam penerimaan anggota dan atau memperjuangkan suatu kepentingan buruh maupun pekerja tidak membedakan jenis kelamin, suku bangsa, agama dan aliran politik.
3. Mandiri, memiliki pengertian yakni bahwa di dalam mengembangkan organisasi mendirikan, menjalankan, ditentukan oleh peraturan yang dibuat oleh serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh tanpa harus dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
4. Demokratis, memiliki pengertian yakni, bahwa serikat pekerja maupun serikat buruh dalam melaksanakan hak dan kewajiban organisasi memperjuangkan, pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, dilakukan secara musyawarah mufakat sesuai dengan prinsip demokrasi.
5. Bertanggung jawab, memiliki pengetian bahwa, di dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan sebuah hak dan kewajibannya, serikat buruh maupun serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh atau serikat pekerja memiliki rasa tanggung jawab kepada seluruh anggota, masyarakat, dan Negara.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) UU. No. 21 Tahun 2000, serikat buruh atau serikat pekerja dalam memberikan jaminan, perlindungan suatu hak dan kepentingan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi setiap buruh atau pekerja serta keluarganya. Kapasitas sebuah serikat buruh atau serikat pekerja menjadi ciri khas sebuah kondisi hubungan industrial. Dapat dikatakan bahwa hubungan industrial memiliki ciri sebagai pengaturan suatu hubungan yang mana tercipta antara para pelaku dalam penciptaan produksi suatu barang dan jasa yang terdiri dari pemberi kerja atau pengusaha, pekerja atau buruh dan otoritas public (pemerintah).

Dalam merekrut anggota dari serikat buruh atau serikat pekerja, organisasi serikat buruh atau organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh atau serikat pekerja harus memiliki keterbukaan untuk memberikan toleransi setiap individu tanpa kualifikasi faksi politik, agama, kebangsaan, dan jenis kelamin (Pasal 12 UU No. 21 Tahun 2000). Seorang buruh atau pekerja tidak boleh memiliki keanggotaan ganda atau terdaftar lebih dari satu organisasi serikat buruh atau serikat pekerja di suatu perusahaan. Jika seorang anggota serikat buruh atau serikat pekerja dalam satu organisasi terdaftar di lebih dari satu serikat buruh atau serikat pekerja, maka ia wajib menyatakan sikap untuk satu keputusan yang dicatat secara tertulis serikat buruh atau serikat pekerja mana yang ia pilih.¹⁸

¹⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2004, hal. 148

E. Konsep Operasional

Untuk memberikan kemudahan terhadap pemahaman atas penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan batasan-batasan tentang terminology yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup penelitian. Yaitu mengenai “Pelaksanaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru”.

Pengertian pengaturan hukum dalam ilmu Hukum disebut hukum tertulis dimana memiliki pengertian bahwa sebuah peraturan perundang-undangan yang berbentuk tertulis. Yang mana peraturan tersebut dibentuk oleh pejabat atau lingkungan jabatan (badan,organ) yang mempunyai wewenang untuk itu. Dengan demikian masyarakat harus mematuhi peraturan hukum yang telah di tetapkan oleh pejabat berwenang baik secara sukarela maupun secara terpaksa.

Setiap orang yang mendapat imbalan atau upah dalam bentuk apapun setelah bekerja atau melakukan sesuatu merupakan pengertian pekerja/buruh yang tercantum dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Makna yang tersirat di dalamnya lebih luas karena mencakup semua orang yang melakukan sesuatu atau bekerja kepada pihak lain, baik persekutuan,badan hukum, atau perorangan sekalipun denngan menerima imbalan dalam bentuk apapun yang identik dengan uang namun bisa juga

berupa barang.¹⁹ Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah agar menjadi kuat, wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/serikat buruh.²⁰

Berdasarkan kandungan Pasal 1 Ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 2000, di katakan bahwa: Serikat Buruh atau serikat pekerja memiliki pengertian bahwa sebuah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh atau pekerja yang berada baik di perusahaan maupun diluar perusahaan. Dimana organisasi tersebut memiliki sifat bertanggung jawab, demokratis, mandiri, bebas, terbuka, yang mana berguna untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan buruh atau pekerja serta melindungi setiap hak dan kepentingan buruh dan pekerja serta peningkatan kesejahteraan buruh atau pekerja dan keluarganya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pasal 1 ayat (6) menyatakan bahwa pemberi kerja atau pengusaha memiliki kandungan pengertian yakni:

- a. Badan hukum, orang perseorangan, persekutuan yang menjalankan suatu usaha atau perusahaan milik sendiri.
- b. Badan hukum, orang perseorangan, persekutuan yang menjalankan suatu usaha atau perusahaan yang bukan miliknya.
- c. Badan hukum, orang perseorangan, persekutuan yang berada di Indonesia mewakili usaha atau perusahaan sebagai mana di maksud dalam huruf a dan

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed.revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm.45.

²⁰ Pradjoto, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta, 1983 hlm. 13

b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang di bentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Seperti yang di maksud oleh Undang-Undnag Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perselisihan Hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekrja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²¹

Seorang kuasa hukum dicirikan sebagai seseorang yang memiliki tugas untuk mendampingi dan membantu klien nya yang berperkara di pengadilan. Istilah kuasa hukum masih sering didengar oleh masyarakat umum. Pada umumnya kuasa hukum ini di wakili oleh seorang advoka/pengacara. Advokat/Pengacara yang mempunyai tugas untuk mengikuti/mewakili sidang-sidang kliennya untuk dilanjutkan di pengadilan, pendampingan tersebut dilakukan berdasarkan kesepakatan antara kuasa hukum dengan kliennya untuk mewakili atau mendampingi di pengadilan dan kesepakatan tersebut dinyatakan dalam surat kuasa khusus.

²¹ Undang-Undang Nomor.21 Tahun 2000, *Loc. Cit.*

Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan (FSPPP) merupakan cabang dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Dimana FSPPP merupakan wadah para serikat pekerja yang bekerja dibidang pertanian dan perkebunan. Pada tahun 2020 FSPPP Propinsi Riau mencatat sebanyak 34 Kasus PHI yang sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial dimana tercatat 9 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Pekanbaru.

F. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti melakukan langkah-langkah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis dan sifat penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis, yaitu pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Adapun dalam hal ini peneliti melakukan kajian terhadap Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru.

Jika dilihat dari metode yang digunakan dalam penelitian ini, maka penelitian yang digunakan adalah metode observational research dengan cara melihat langsung lapangan. Apabila ditinjau dari sifatnya, maka penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu dengan mengungkapkan peraturan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang

menjadi objek penelitian juga hukum dalam pelaksanaannya didalam masyarakat yang berkenaan objek penelitian dan mengambarkan secara jelas tentang bagaimana Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, Kantor Pengurus Daerah Federasi Serikat Pekerja Pertanian Dan Perkebunan (PD.FSPPP) Provinsi Riau. yang beralamat di Jl.Paus Ujung No.15.B-Pekanbaru. Dengan alasan bahwa karena Kota Pekanbaru merupakan tempat Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Propinsi Riau.

3. Populasi dan Responden

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak di teliti, setelah lokasi penelitian di tentukan, peneliti harus menetapkan populasi penelitiannya. Pada tahap ini seseorang peneliti diharapkan mampu mengidentifikasi populasi yang ada. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah: Pimpinan FSPPP-KSPSI Propinsi Riau

b. Responden

Sampel adalah sebahagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah: Pimpinan FSPPP-KSPSI Propinsi Riau.

4. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian yang dibahas atau bahan hukum yang bersifat autoritatif, (mempunyai otoritas).²² Bahan hukum dalam penelitian ini yakni : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat.

b. Data Sekunder

Bahan sekunder adalah bahan-bahan yang diperoleh dari peraturan-peraturan tertulis atau dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.²³

c. Data Tersier

Dalam penelitian ini yang menjadi bahan hukum tersier yaitu, terdiri dari bahan-bahan Non Hukum merupakan bahan yang dengan pertimbangan tertentu sangat diperlukan dalam penelitian hukum, kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.²⁴

²² I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2016, hlm. 142-143

²³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 106

²⁴ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Riau*, Uir Pres, Pekanbaru, 2017, hlm. 13.

5. Teknis Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dipercayai dan dipertanggung jawabkan sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan secara menyeluruh, maka dalam hal ini penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa :

A. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.²⁵

Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.²⁶ Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.²⁷

Dari pengertian di atas metode observasi dapat dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

B. Wawancara

Wawancara memiliki pengertian bahwa sebuah teknik di dalam pengumpulan data dimana sebuah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan, proses tanya jawab ini dilakukan secara satu arah, artinya

²⁵ Abdurrahman Fatoni, Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), hlm. 104.

²⁶ S. Nasution, Metode Research (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 128

²⁷ Singarimbun Masri dan Efendi Sofran, Metode Penelitian Survey (Jakarta: LP3ES, 2015), hlm. 46

setiap jawaban wawancara diberikan oleh orang yang diwawancarai, sedangkan pertanyaan wawancara diberikan oleh orang yang mewawancarai.²⁸ Hopkins memiliki pendapat bahwa proses suatu wawancara adalah bentuk kegiatan dimana memiliki fungsi untuk mengetahui keadaan tertentu di dalam sebuah kelas apabila dilihat dari sebuah sudut pandang yang lain.²⁹

Proses pengumpulan data dengan wawancara adalah suatu bentuk percakapan secara langsung yang dilakukan antara responden dengan peneliti. Proses percakapan dibuat dalam bentuk tanya-jawab dilakukan bertatap muka, sehingga mimik dan gerak responden adalah sebuah pola media yang dilengkapi kata-kata secara verbal. Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara atau interview adalah sebuah cara yang dapat berguna untuk memperoleh sebuah data dengan cara melaksanakan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan informen. Proses wawancara (Interview) adalah yaitu sebuah proses atau sistim dengan memuat tanya jawab atau memberikan keterangan kepada sample peneliti wajib bersifat sistematis (struktur). Wawancara memiliki makna sebagai sebuah cara dalam menghimpun semua keterangan yang dilakukan dengan sistim tanya jawab secara bertatap muka secara langsung, sepihak, lisan, dan dengan arah tujuan yang telah ditetapkan.³⁰

Metode interviewer ini dilaksanakan oleh peneliti baik secara langsung terhadap obyek penelitian, yaitu dengan mendatangi langsung obyek

²⁸ Abdurrahman Fatoni, Op-Cit., hlm105.

²⁹ Nana Sudjana ,Op-Cit., hlm 157.

³⁰ Gulo, Metodologi Penelitian (Jakarta: Grasindo,cet.1,2019), hlm.119

penelitian yang akan diteliti. Dengan tehnik wawancara yang digunakan untuk metode pengumpulan data ini, maka peneliti sangat memungkinkan untuk memperoleh data-data yang akurat, obyektif, murni. Wawancara adalah cara memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai. Wawancara merupakan kegiatan dari suatu proses komunikasi dan interaksi. Syarat seseorang untuk dapat menjadi pewawancara yang handal adalah:

- 1) Memiliki keterampilan untuk mewawancarai.
- 2) Tidak memiliki rasa takut dalam menyampaikan pertanyaan, tidak ragu-ragu, rasa motivasi yang tinggi dan rasa aman.³¹

C. Kuisisioner

Kuisisioner ialah “suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah/bidang yang akan diteliti”.³² Sementara pengertian kuisisioner menurut seorang ahli yang bernama S. Nasution, kuisisioner atau khalayak ramai lebih mengenal dengan nama angket adalah “sebuah list atau daftar pertanyaan yang akan dibagikan oleh seorang pengumpul data, untuk di isi oleh narasumber dan setelah itu dikembalikan/dijawab berdasarkan instruksi yang diberikan oleh peneliti.”³³

Oleh karna itu Kuisisioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara membuat kumpulan-kumpulan pertanyaan yang

³¹ Makmur, subekti, Metode Penelitian Hukum, (Ungaran: Badan Penyediaan diktat kuliah FH UNDARIS,2017), hlm. 14

³² Cholid Nabuko dkk. Metodologi Penelitian (Jakarta: Bumi Aksara,2017), hlm.76

³³ S. Nasution, Metode Research (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.128

sesuai dengan pokok masalah yang di teliti dan diserahkan kepada responden sesuai dengan pengetahuan nya.

D. Kajian Kepustakaan

Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan metode studi kepustakaan memiliki pengertian teknik mengumpulkan data dengan cara membaca atau mengambil kutipan dari buku kepustakaan, yang dapat dijadikan acuan atau pedoman terhadap penelitian ini. Studi kepustakaan merupakan penelitian terhadap data sekunder. Hasil pengumpulan data yang didapat secara tidak langsung terhadap obyek penelitian yaitu dengan cara mempelajari keputusan-keputusan dari instansi-instansi yang terkait, perundang-undangan, serta literatur-literatur.

6. Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif ini diawali dengan pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, setelah data terkumpul dilakukan pengkodean, selanjutnya penyajian data dengan mengklasifikasinya, kemudian proses analisa serta diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

7. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan menggunakan Logika berfikir deduktif, yaitu penalaran hukum yang berlaku umum pada kasus individual dan konkrit (persoalan hukum faktual yang konkrit) yang di hadapi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kota Pekanbaru

1. Sejarah Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru yang memiliki semboyan kota bertuah adalah ibukota Propinsi Riau, sekaligus sebagai kota terbesar di propinsi tersebut. Kota ini dikenal sebagai kota minyak, dimana industri minyak bumi menjadi andalan sebagai income kota tersebut selain dari sektor perdagangan dan jasa. Jumlah populasi penduduk Kota Pekanbaru lebih sedikit dibandingkan Kota Medan atau Kota Palembang yang merupakan kota-kota besar di Pulau Sumatera, namun pertumbuhan Kota Pekanbaru terbilang lebih pesat. Hal ini didukung karena letak Kota Pekanbaru yang sangat strategis, merupakan jalur lintas timur Pulau Sumatera. Kota Pekanbaru juga berbatasan dengan Negara Malaysia dan Singapura yang merupakan bagian dari segi tiga pertumbuhan Indonesia-Malaysia-Singapura. Sebelum menjadi sebuah kota yang memiliki pertumbuhan yang pesat, Kota Pekanbaru memiliki sejarah yang panjang dalam pendiriannya.³⁴

Diawal berdirinya, nama Pekanbaru dulunya bernama Senapelan, yang dipimpin oleh batin atau yang kita kenal dengan nama kepala suku.

Pada awal berdirinya, Kota Pekanbaru saat itu berupa ladang perkebunan

³⁴ <https://www.kompas.com/stori/read/2021/10/07/140000179/asal-usul-nama-dan-sejarah-kota-pekanbaru?page=all>, di akses Tanggal 10 Nopember 2021

dan lambat laun berubah menjadi perkampungan. Selanjutnya nama Senapelan berubah nama menjadi sebuah dusun yang bernama Dusun Payung Sekaki, yang berada di Tepian Sungai Siak. Paa zaman VOC Kota Pekanbaru merupakan tempat perhentian kapal-kapal dagang Belanda. Setelah itu kota Pekanbaru memiliki sebuah peranan yang sangat penting dalam perekonomian terutama sebagai tempat lalu lintas perdagangan. Daerah Senapelan merupakan bahagian dari daerah Kerajaan Siak Sri Indrapura. Pada saat itu Kota Pekanbaru dipimpin oleh Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, kemudian berdirilah sebuah istana di daerah Kampung Bukit, yang berada di dekat perkampungan Senapelan. Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah memiliki sebuah gagasan yakni membuat pekan atau pasar di Senapelan, tetapi tidak berkembang. Setelah Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah wafat beliau digantikan putranya yang bernama Raja Muda Muhammad Ali dengan gelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah. Raja Muda Muhammad Ali menggeser lokasi pasar ke tempat yang baru, yakni di sekitar Pelabuhan yang bernama Pekanbaru.

Sekitar tanggal 23 Juni 1784, berdasarkan hasil keputusan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh, Tanah Datar, dan Kampar), negeri yang dahulunya bernama Senapelan diganti namanya menjadi Pekan Baharu, atau dengan bahasa sehari-hari dikenal dengan nama Pekanbaru. Tanggal 23 Juni 1784 kemudian diputuskan

sebagai hari lahirnya Kota Pekanbaru. Dan sejak itu ibu kota Kerajaan Siak berada di Kota Pekanbaru.³⁵

2. Visi Misi Kota Pekanbaru

Visi Kota Pekanbaru 2021 sesuai Perda Kota Pekanbaru Nomor 1 Tahun 2001, Yaitu Terwujudnya Kota Pekanbaru Sebagai Pusat Perdagangan Dan Jasa, Pendidikan Serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera Berlandaskan Iman Dan Taqwa. Untuk percepatan pencapaian visi Kota Pekanbaru 2021 dimaksud, Walikota dan Wakil Walikota Pekanbaru terpilih periode 2012-2017, menetapkan Visi Antara untuk lima (5) tahun kepemimpinannya yaitu : “Terwujudnya Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani”. Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka ditetapkan Misi Kota Pekanbaru yaitu:

Pertama : Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Mandiri, Tangguh dan Berdaya Saing Tinggi.

Kedua : Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Madani Dalam Lingkup Masyarakat Berbudaya Melayu.

Ketiga : Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktus Yang Baik.

Keempat: Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Padat Modal, pada Sektor Unggulan, yaitu Jasa, Perdagangan, dan Industri (Olahan dan MICE).

³⁵ *Ibid...*

Kelima : Mewujudkan Lingkungan Perkotaan yang Layak Huni (Liveable City) dan Ramah Lingkungan (Green City).³⁶

3. Slogan Kota Pekanbaru

Pekanbaru memiliki slogan "KOTAKU, KOTAMU DAN KOTA KITA BERTUAH" dan memiliki motto "BERSIH, TERTIB, USAHA BERSAMA, AMAN, dan HARMONIS" dengan arti: Bersih lahir, jiwa, rumah tangga, lingkungan pasar, pendidikan, tempat hiburan/rekreasi, jalur hijau dan pusat kesehatan. Tertib pribadi, keluarga, lingkungan pekerjaan, beribadat, lalu lintas sehingga terwujud warga yang selalu menjunjung tinggi norma kaidah dan peraturan yang berlaku. Keterlibatan kebersamaan dari pemerintah, orpol, ormas, generasi muda, alim ulama, cerdik cendekiawan, seniman dan seluruh lapisan masyarakat dalam berfikir dan berusaha guna mewujudkan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat. Aman rasa tentram setiap pribadi, keluarga, lingkungan masyarakat dan kotanya dari gangguan ancaman dan hambatan dalam berfikir dan berusaha guna menjalankan ibadah dan melaksanakan pembangunan. Harmonis serasi, seiya sekata, senasib, sepenanggungan saling hormat menghormati.

Pada tahun 2005 dan 2006 kota ini memperoleh piala Adipura untuk kota terbersih dengan kategori kota besar di Indonesia. Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota Pekanbaru merupakan kota jasa.⁷ Bandar Udara Sultan Syarif

³⁶ <https://jdih.pekanbaru.go.id/tampil/halaman/1/visi-kota-pekanbaru.html>, diakses Tanggal 10 Nopember 2021.

Kasim II serta dua pelabuhan di Sungai Siak, yaitu pelabuhan Pelita Pantai dan pelabuhan Sungai Duku, merupakan pintu gerbang kota Pekanbaru.

Perkembangan perekonomian kota ini sangat dipengaruhi oleh kehadiran perusahaan minyak, pabrik pulp dan kertas serta penambahan lahan perkebunan kelapa sawit beserta pabrik pengolahannya.

4. Daftar Nama-nama orang yang pernah menjabat sebagai Wali Kota Pekanbaru

Berikut peneliti sampaikan dibawah ini adalah Nama-nama orang yang pernah menjabat sebagai Wali Kota Pekanbaru :

Muhammad Yunus (1956–1958). Orang Kaya Muhammad Jamil (1958–1959). Datuk Wan Abdul Rahman (1959–1962). Tengku Bay (1962–1968). Raja Rusli (1968–1970). Abdul Rahman Hamid (1970–1981). Ibrahim Arsyad (1981–1986). Farouq Alwi (1986–1991). Oesman Effendi Apan (1991–2001). Herman Abdullah (2001-2011). Syamsurizal (pejabat sementara) (2011-2012). Firdaus (2012-sekarang)

5. Wilayah Geografis Kota Pekanbaru

a. Letak dan Luas Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru berada diantara $101^{\circ}14'$ - $101^{\circ}34'$ Bujur Timur dan $0^{\circ}25'$ - $0^{\circ}45'$ Lintang Utara. Kota Pekanbaru terletak diketinggian 5-50 meter dari permukaan laut. Dahulunya Kota Pekanbaru seluas $\pm 62,96$ Km² kemudian bertambah luasnya menjadi $\pm 446,50$ Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa hal

ini berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987. Kemudian luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 Km. Hal ini merupakan hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau.³⁷

Berdasarkan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa. Hal ini dilakukan Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklan Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa.³⁸

Terhitung mulai tahun 2021, Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pembentukan Kecamatan telah disahkan DPRD Pekanbaru pada 1 September 2019 lalu. Kota Pekanbaru menjadi 15 Kecamatan dan 83 Kelurahan. Berikut dibawah ini daftar nama Kecamatan dan Kelurahan yang berada di Kota Pekanbaru.

³⁷ <https://www.pekanbaru.go.id/p/menu/profil-kota/wilayah-geografis>, diakses tanggal 10 Nopember 2021.

³⁸ *Ibid...*

Tabel 2. Nama Kecamatan dan Kelurahan yang Berada di Kota Pekanbaru

NO	KECAMATAN	KELURAHAN
1	Binawidya	Bina Widya, Delima, Simpang Baru, Tobek Godang, Sungai Sibam
2	Bukit Raya	Air Dingin, Simpang Tiga, Tangkerang Labuai, Tangkerang Selatan, Tangkerang Utara
3	Kulim	Kulim, Mentangor, Sialang Rampai, Pematuan, Pematang Kapau
4	Limapuluh	Pesisir, Rintis, Tanjung Rhu, Sekip
5	Marpoyan Damai	Maharatu, Perhentian Marpoyan, Sidomulyo Timur, Tangkerang Barat, Tangkerang Tengah, Wonorejo
6	Payung Sekaki	Air Hitam, Bandar Raya, Labuh Baru Barat, Labuh Baru Timur, Tampan, Tirta Siak
7	Pekanbaru Kota	Simpang Empat, Sumahilang, Tanah Datar, Kota Baru, Sukaramai, Kota Tinggi
8	Rumbai Barat	Agrowisata, Maharani, Muara Fajar Barat, Muara Fajar Timur, Rantau Panjang, Rumbai Bukit
9	Rumbai Timur	Tebing Tinggi Okura, Sungai Ukai, Sungai Ambang, Lembah Sari, Limbungan
10	Rumbai	Sri Meranti, Umban Sari, Palas, Lembah Damai, Limbungan Baru, Meranti Pandak
11	Sail	Cinta Raja, Sukamaju, Sukamulya
12	Senapelan	Kampung Bandar, Kampung Baru, Kampung Dalam, Padang Bulan, Padang Terubuk, Sago
13	Sukajadi	Harjosari, Jadirejo, Kampung Melayu, Kampung Tengah, Kedung Sari, Pulau Karam, Sukajadi
14	Tenayan Raya	Bambu Kuning, Bencah Lesung, Industri Tenayan, Melebung, Rejosari, Sialang Sakti, Tangkerang Timur, Tuah Negeri
15	Tuah Madani	Sidomulyo Barat, Sialangmunggu, Tuah Karya Tuah Madani, Air Putih

Sejak tahun 2020, Pekanbaru telah menjadi kota ketiga berpenduduk terbanyak di Pulau Sumatera, setelah Medan dan Palembang. Laju pertumbuhan ekonomi Pekanbaru yang cukup pesat, menjadi pendorong laju pertumbuhan penduduknya.

Etnis Minangkabau merupakan masyarakat terbesar dengan jumlah sekitar 37,96% dari total penduduk kota. Mereka umumnya bekerja

sebagai profesional dan pedagang. Jumlah mereka yang cukup besar, telah mengantarkan Bahasa Minang sebagai salah satu bahasa pergaulan yang digunakan oleh penduduk kota Pekanbaru selain Bahasa Melayu atau Bahasa Indonesia.

Selain itu, etnis yang juga memiliki proporsi cukup besar adalah Melayu, Jawa, Batak, dan Tionghoa. Perpindahan ibu kota Provinsi Riau dari Tanjungpinang ke Pekanbaru pada tahun 1959, memiliki andil besar menempatkan Suku Melayu mendominasi struktur birokrasi pemerintahan kota. Namun sejak tahun 2002 hegemoni mereka berkurang seiring dengan berdirinya Provinsi Kepulauan Riau dari pemekaran Provinsi Riau.

Masyarakat Jawa awalnya banyak didatangkan sebagai petani pada masa pendudukan tentara Jepang, sebagian mereka juga sekaligus sebagai pekerja romusha dalam proyek pembangunan rel kereta api. Sampai tahun 1950 kelompok etnik ini telah menjadi pemilik lahan yang signifikan di Kota Pekanbaru. Namun perkembangan kota yang mengubah fungsi lahan menjadi kawasan perkantoran dan bisnis, mendorong kelompok masyarakat ini mencari lahan pengganti di luar kota, namun banyak juga yang beralih okupansi.

b. Kondisi Alam

Kota Pekanbaru terletak di jalur lintas strategis perekonomian, yakni berada jalur lintas Timur Sumatera, berhubung dengan beberapa propinsi tetangga seperti Sumatera Utara, Sumatera Barat dan Jambi. Sungai Siak merupakan sungai yang membelah Kota Pekanbaru.

c. Batas Wilayah

Batas wilayah Kota Pekanbaru dengan Kota tetangga:

1. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar
2. Sebelah Selatan: Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
3. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
4. Sebelah Timur: Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan

d. Jarak Kota Pekanbaru dengan Kota lainnya

Tabel dibawah ini adalah jarak Kota Pekanbaru dengan Kota tetangganya :

Tabel 3. Jarak Kota Pekanbaru

Pekanbaru – Selat Panjang	141 KM
Pekanbaru – Bagan Siapi-api	192,5 KM
Pekanbaru – Tembilahan	213,5 KM
Pekanbaru – Pasir Pangaraian	132,5 KM
Pekanbaru – Dumai	125 KM
Pekanbaru – Bengkalis	128 KM
Pekanbaru - Rengat	159 KM
Pekanbaru - Siak	74, 5 KM
Pekanbaru – Bangkinang	51 KM
Pekanbaru – Taluk Kuantan	118 KM
Pekanbaru – Kerinci	33,5 KM

e. Bahasa

Bahasa yang menjadi bahasa sehari-hari masyarakat Kota Pekanbaru adalah Bahasa Indonesia, Kemudian Bahasa Melayu, Bahasa Minang. Bahasa melayu mempunyai sejarah yang cukup panjang, karna pada dasarnya bahasa Indonesia berasal dari bahasa Melayu. Pada zaman kerajaan Sriwijaya, bahasa Melayu sudah menjadi Internasional di

Kepulauan Nusantara, atau sekurang-kurangnya bahasa perdagangan di Kepulauan Nusantara.

B. Tinjauan Umum Buruh

1. Pengertian Tentang Buruh

Istilah buruh sudah dikenal sejak zaman Belanda. Pengertian pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Pengertian pekerja/buruh menurut Eeng Ahman danEpi Indriani pekerja/buruh adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Pengertian pekerja/buruh menurut Payaman Siamanjuntak dapat diketemukan dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”. Didalam buku itu dikatakan bahwa pekerja/buruh adalah penduduk yang

sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga Secara praksis pengertian pekerja dan bukan pekerja menurut beliau hanya dibedakan oleh batas umur.

Berdasarkan kepada kedua pengertian buruh diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya, pekerja maupun buruh, itu sama, tetapi untuk buruh itu memiliki arti tersendiri, yaitu "buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, kasaran dan sebagainya, sedangkan pekerja adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja, akan tetapi pada intinya sebenarnya mempunyai arti satu yaitu pekerja.

Pengertian buruh menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja (KBBI Daring, 2016). Menurut Budiono (2009) buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan disamakannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung agar mampu diterima oleh masyarakat.

Dari beberapa penjelasan menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus dilakukan dimana terdapat unsur perintah, upah, dan waktu.

2. Macam-macam Buruh

Buruh ialah orang yang bekerja untuk orang lain yang memiliki suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan yang sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Menurut kbbi (2021) buruh dibagi menjadi beberapa macam, yaitu :

- a. Buruh Harian, buruh yang mendapat upah sesuai dengan hari masuk kerja
- b. Buruh Kasar, buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak memiliki keahlian dalam bidang tertentu.
- c. Buruh Musiman, buruh yang bekerja hanya pada musim – musim tertentu.
- d. Buruh Pabrik, buruh yang bekerja pada pabrik
- e. Buruh Tambang, buruh yang bekerja di pertambangan
- f. Buruh Tani, buruh yang menerima gaji dari hasil bekerja di sawah ataupun perkebunan orang lain.

3. Hak-hak Dasar Buruh

Pada tahun 1944 Konferensi Perburuhan Internasional bertemu di Philadelphia, Amerika Serikat. Pertemuan ini menghasilkan Deklarasi Philadelphia, yang mendefinisikan kembali tujuan dan maksud Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Deklarasi tersebut memuat prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja bukanlah barang dagangan;

- b. Kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan berserikat adalah penting untuk mencapai dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai;
- c. Dimana ada kemiskinan, di situ kesejahteraan terancam;
- d. Semua manusia, tanpa memandang ras, asal usul, atau jenis kelamin, berhak mengupayakan kesejahteraan jasmani dan rohani dalam kondisi-kondisi yang menghargai kebebasan, harkat dan martabat manusia, dan kondisi-kondisi yang memberikan jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama.

Deklarasi ini menjadi pendahulu dan memberikan pola bagi Piagam Bangsa-Bangsa dan Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia.

ILO pada bulan Juni 1998 melalui Konferensi Perburuhan Internasional telah mengadopsi Deklarasi mengenai Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, hal ini menandai penegasan kembali kewajiban universal para negara anggota ILO untuk menghargai, memasyarakatkan, dan mewujudkan prinsip-prinsip mengenai hak-hak mendasar yang menjadi subjek dari Konvensi-Konvensi ILO, sekalipun mereka belum meratifikasi Konvensi-Konvensi tersebut (Indonesia menjadi Anggota ILO sejak tahun 1950). Saat ini Indonesia telah meratifikasi Lima Belas Konvensi-Konvensi ILO, dan Delapan diantara adalah Konvensi Inti ILO (Core ILO Conventions) yaitu:

- a. Konvensi ILO No. 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa;

- b. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi;
- c. Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama;
- d. Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita;
- e. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa;
- f. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
- g. Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja;
- h. Konvensi ILO No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Namun demikian, pengakuan pada ketentuan dari Konvensi seringkali terhalang oleh hambatan serius dimana peraturan perundang-undangan tidak mampu menjamin secara memuaskan jaminan yang ditetapkan Konvensi yang menyangkut langkah-langkah perlindungan terhadap pelanggaran hak-hak serikat pekerja, baik karena ketentuan-ketentuannya tidak cukup mendorong untuk tidak melakukan atau karena ketentuan-ketentuan itu menyampingkan kategori-kategori pekerja tertentu (seperti pembantu rumah tangga, pekerja pertanian, pegawai negeri), ataupun juga karena keadaan akan pengakuan kemerdekaan sipil

dan politik dan pengakuan terhadap hak asasi manusia. Hal tersebut menjadi komitmen terus menerus serikat pekerja untuk pencapaian hak-hak pekerja/serikat pekerja sebagai legitimasi akan martabatnya sebagai manusia yang dilindungi oleh hukum/undang-undang/standar-standar internasional perburuhan.

C. Tinjauan Umum Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

1. Pengertian Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

Pengertian serikat buruh atau serikat pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 adalah sebuah organisasi yang dibuat dari, oleh dan untuk buruh atau pekerja, baik yang berada di luar perusahaan maupun yang berada diluar perusahaan, yang bersifat tanggung jawab, demokratis, mandiri, bebas, terbuka, agar dapat berjuang, membela serta melindungi setiap hak dan kepentingan buruh atau pekerja serta peningkatan kesejahteraan buruh atau pekerja dan keluarganya.

Setiap orang yang mendapat imbalan atau upah dalam bentuk apapun setelah bekerja atau melakukan sesuatu merupakan pengertian pekerja/buruh yang tercantum dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Makna yang tersirat di dalamnya lebih luas karena mencakup semua orang yang melakukan sesuatu atau bekerja kepada pihak lain, baik persekutuan, badan hukum, atau perorangan sekalipun dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun yang identik dengan uang namun bisa juga berupa barang. Pemberi kerja atau Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik

sendiri. Pengusaha juga orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Dan pengusaha juga diartikan perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Demikian pula berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan tentang Serikat buruh atau serikat pekerja, definisi Serikat buruh atau serikat pekerja terdapat pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Dengan demikian kedua Undang-Undang terdapat pengertian yang sama terhadap makna Serikat buruh atau serikat pekerja.

Terdapat beberapa prinsip dasar pengertian Serikat buruh atau serikat pekerja di dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat buruh atau serikat pekerja yakni:

- a. Jaminan adanya kebebasan untuk membentuk dan menjadi anggota at buruh atau serikat pekerja;
- b. Serikat buruh atau serikat pekerja dibentuk tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun, merupakan kehendak bebas buruh atau pekerja;
- c. Serikat buruh atau serikat pekerja dapat dibentuk sesuai dengan sektor usaha, jenis pekerjaan, sesuai dengan kehendak buruh atau pekerja;
- d. Basis utama Serikat buruh atau serikat pekerja ada di tingkat perusahaan, Serikat buruh atau serikat pekerja yang ada dapat

menggabungkan diri dalam Federasi Serikat buruh atau serikat pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat buruh atau serikat pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi b. Serikat buruh atau serikat pekerja;

- e. Serikat buruh atau serikat pekerja, federasi dan Konfederasi Serikat buruh atau serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat;
- f. Tidak ada larangan atau paksaan buruh atau pekerja untuk membuat atau tidak membuat, menjadi pengurus atau tidak, menjadi anggota atau tidak, menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat buruh atau serikat pekerja.

2. Sejarah Serikat Pekerja

a. Sebelum Kemerdekaan

Pada saat Belanda dikuasai atau dijajah oleh bangsa Belanda Indonesia mengalami masa kelam mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja Indonesia dulu menjadi budaknya warga negara Belanda yang datang ke Indonesia. Perbudakan ada unsur penyuruh dan pelaksana. Budak merupakan orang yang melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain. Budak sama sekali tidak mempunyai hak atas kehidupannya. Budak hanya memiliki kewajiban yaitu disuruh atau diperintah oleh pemilik budak.

Hukum perbudakan saat sekarang adalah hukum perbudakan atau perburuhan yang asli Indonesia. Hukum perbudakan atau perburuhan

yang dibentuk pada masa pemerintahan Hindia Belanda adalah hukum yang bersifat tertulis. Tahun 1854 Hindia Belanda menerbitkan Regeringsreglement (RR) yang memuat mengenai dihapusnya perbudakan. Pasal 115 RR juga menetapkan tanggal penghapusan perbudakan tersebut paling lama pada tanggal 1 januari 1860.

Kerja rodi merupakan yang menjadi adanya penghapusan perbudakan tersebut. Kerja rodi pada awalnya merupakan contoh dari gotong royong untuk kepentingan bersama disebuah daerah dan hasilnya untuk kepentingan raja. Sering dengan perkembangan yang dimana kerja rodi ini pada awalnya sebagai bentuk gotong royong semakin hari semakin menyiksa rakyat, mala kerja rodi ini menjadi kerja paksa untuk kepentingan suatu kelompok atau seseorang. Pekerja rodi ini tidak dibayar bahkan sepeserpun.

Sejarah awalnya serikat-serikat pekerja atau serikat buruh ini dibuat oleh para pekerja atau buruh kulit putih. Banyak terdapat serikat pekerja atau serikat buruh yang awalnya dibentuk untuk para pekerja atau buruh kulit putih ini. Lambat laun membuka harapan untuk bergabungnya buruh-buruh pribumi. Selain itu, terjadinya gesekan antara para pekerja pribumi dengan para pekerja kulit putih telah menimbulkan keinginan membuat serikat buruh atau serikat pekerja dikalangan pribumi.

Persatuan Kaum Buruh (PPKB) adalah gagasan dari Sosorokardono, ketua PPPB (Pegawai Pegadaian) tahun 1919 yang

dikemukakan dalam kongres SI ke IV, pada Oktober 1919 di Surabaya. Berdirilah PPKB dengan Semaoen sebagai ketua dan soerjoprano sebagai wakil ketua. Tujuan dibentuknya PPKB adalah bermaksud untuk mengajak dan mengadakan persatuan antara kaum pekerja atau kaum buruh sederajat sehingga terciptanya kesejahteraan kaum pekerja atau kaum buruh.

Jaman penjajahan Jepang ada namanya kerja paksa Romusha untuk kepentingan suatu kerajaan atau kelompok untuk pembangunan apa yg diinginkan oleh Raja. Parahnya lagi pada masa penjajahan Jepang pekerja Romusha ini apabila lamban, lemas, malas-malasan dalam melakukan pekerjaan akan dihukum, apalagi yang tidak melakukan pekerjaan.

b. Setelah Kemerdekaan

Terdapat perbedaan yang sangat mendasar terhadap hukum ketenagakerjaan atau perburuhan setelah masa kemerdekaan. Pada masa penjajahan, hukum perburuhan banyak berpengaruh kepada Hindia Belanda. Sedangkan setelah zaman kemerdekaan hukum perburuhan murni diambil alih oleh pemerintah kita (Indonesia) dapat kita lihat dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang termaktib di dalam dalam Pasal 27 ayat (2) “tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak selaykanya makhluk hidup”.

Pada awal kemerdekaan sebenarnya hal yang mengenai Ketenagakerjaan belum menjadi hal paling penting, pokok dimata pemerintah kita pada masa itu. Yang menjadikan hal yang tidak penting ini adalah karna pada masyarakat Indonesia lagi sibuk dalam mempertahankan kemerdekaannya.

Tahun 1951 diundangkan yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bernama Undang-Undang Kerja. Undang-Undang ini mengatur pekerjaan yang boleh dilakukan orang dewasa, anak-anak, remaja dan perempuan, waktu kerja, istirahat dan mengatur mengenai tempat kerja. Tahun 1951 apabila ada perselisihan maka akan diselesaikan oleh pihak yang berselisih itu saja sendiri, bila dalam penyelesaian tersebut tidak memenuhi titik terang baru pegawai kementerian perburuhan bergerak dengan intruksi dari Menteri Tenaga Kerja.

c. Zaman Orde Baru

Pada masa lahir Orde Baru pada tahun 1965, terdapat penghancuran organisasi buruh yang tergabung di bawah Sentral Organisasi Buruh Indonesia (SOBSI).³⁹ Satu-satunya serikat buruh yang dibolehkan ada hanyalah SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), yang praktis hanya menjadi stempel dari kebijakan Pemerintah Orde Baru pada waktu itu.⁴⁰

³⁹ Rekson Silaban, Opini Kompas: Pergerakan Buruh Indonesia, Kamis, 1 Mei 2014, <http://nasional.kompas.com/read/2014/05/01/1217264/Pergerakan.Buruh.Indonesia>, diunduh pada tanggal 20 Desember 2021, Pk. 14.05 WIB.

⁴⁰ *Ibid*

d. Zaman Reformasi

Pasca reformasi banyak serikat pekerja atau serikat buruh non-SPSI melakukan aksi-aksi masa untuk memperjuangkan hak-haknya. Aksi-aksi tersebut juga sebenarnya ditentang oleh SPSI. Dikisaran Tahun 2005-2006, SPSI mulai melakukan aksi seperti serikat pekerja atau serikat buruh non-SPSI.

Tercatat dalam sejarah Negara Indonesia, Ada tiga kali aksi buruh yang telah melakukan gerakan mogok nasional yang melibatkan jutaan buruh. Menilik ke belakang, gerakan buruh untuk memperjuangkan kesejahteraan tidaklah mudah. Seperti Mukhtar Pakpahan pada tahun 1994 dengan SBSI-nya, melakukan pemogokan namun kemudian dipenjara. Marsinah juga dibunuh dengan sadis karena mengorganisir gerakan buruh. Perlakuan tersebut untuk menekan buruh agar trauma untuk tidak lagi melakukan gerakan-gerakan serupa.

Pada saat ini konfederasi buruh yang terdaftar di kementerian sekitar 12, namun yang aktif hanya ada sekitar enam konfederasi. Saat ini tidak ada yang menandingi gerakan buruh dalam memobilisasi massa, bahkan jika dibandingkan dengan partai politik sekalipun. Serikat buruh bergerak saling bahu-membahu untuk memenuhi kebutuhan perjuangan buruh. Buruh tidak dibayar untuk melakukan berbagai aksi masa dan pemogokan. Sebaliknya buruh saling tanggung renteng untuk menyelesaikan aksinya

Reformasi 1998 juga telah mengubah struktur ekonomi politik, melalui kebijakan ekonomi neoliberalisme. Sebagai contoh neoliberalisme di Indonesia yakni IMF yang mengajukan syarat kepada Indonesia apabila ingin mendapatkan hutang salah satunya adalah deregulasi, privatisasi perusahaan-perusahaan milik negara. Hal tersebut membuat negara dapat kehilangan kontrol terhadap perusahaan-perusahaan miliknya sendiri. Kondisi saat ini banyak perusahaan milik negara yang merugi.

Dampak berikutnya adalah adanya neoliberalisasi pasar. Dalam segi perburuhan yakni fleksibilitas tenaga kerja, kasus-kasus yang terjadi banyak pada persoalan kontrak dan outsourcing. Sebelum era Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum dikenal adanya sistem kerja alih daya atau yang umum dikenal dengan istilah outsourcing. Sistem outsourcing menurut Ilhamsyah telah melemahkan gerakan buruh. Buruh menjadi takut untuk berorganisasi karena dibayang-bayangi oleh ancaman-ancaman kontrak yang tidak diperpanjang oleh perusahaan. Dampak lain sistem pengupahan UMR di era sebelum reformasi lalu diubah dengan sistem pengupahan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah minimum kabupaten dan ditambah dengan UMS Upah minimum Sektoral). Dengan model sistem pengupahan di atas, gerakan buruh tidak dapat menyatu, mereka akan berjuang sendiri-sendiri berdasarkan wilayah dan sektor. Buruh

terfragmentasi. Faktanya dari tahun 2000 hingga saat ini belum ada pemogokkan nasional yang dilakukan oleh gerakan buruh terkait upah.

Adanya UU No. 2 tahun 2004 berkisah pada saat buruh meminta adanya UU yang dapat menyelesaikan kasus buruh secara cepat. Namun faktanya melalui UU No. 2 tahun 2004 negara seolah lepas tangan atas persoalan buruh dengan pengusaha. Mekanisme bipatrit, tripatrit, hingga PHI sama sekali tidak menguntungkan buruh. Anjuran yang dikeluarkan oleh suku dinas pada saat tripatrit hanya bersifat rekomendasi dan begitu pun ketika dalam kasus ketika putusan pengadilan mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali buruh yang telah diPHK, namun putusan tersebut sulit untuk terealisasi.

3. Dasar Hukum Serikat Pekerja

Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Serikat Pekerja dan pekerja dari kekuasaan pengusaha, guna memberikan kedudukan yang layak serta perolehan hak dan kewajiban yang dilindungi, maka pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka yang menjadi dasar hukum sebuah serikat pekerja adalah :

- a. Amandemen Pertama UUD Tahun 1945 terhadap Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 ;

- b. UU No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1050);
- c. Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886);
- d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- e. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- f. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- g. Keppres No. 83 Tahun 1998 : Tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 Mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi;
- h. Kepmenakertrans Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
- i. Kepmenakertrans Nomor 201/Men/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial;
- j. Kepmenakertrans Per-06/Men/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

D. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Di Negara Indonesia masih untuk memajukan produksinya masih banyak yang tidak memperhatikan hak-hak para pekerja. Hal ini dapat menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Padahal Negara Indonesia telah mengatur di dalam UUD Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2), yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas dan demi terciptanya hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan pekerja, maka salah satu solusi yang tepat dalam mengatasi permasalahan tersebut di atas adalah dengan membentuk Serikat Pekerja atau Serikat buruh. Hal ini sesuai dengan cerminan UUD Tahun 1945 Pasal 28 Huruf J yang berbunyi Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.

Adapun yang menjadi landasan hukum di Negara Indonesia terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Pasal 106, Pasal 107, Pasal 108-115, Pasal 116-135, Pasal 136 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serta UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Prof. Iman Soepomo menyimpulkan terdapat dua jenis perselisihan, diantaranya :

1. Perselisihan hak (*recthsgeschillen*), yaitu perselisihan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, atau Undang-undang.
2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu perselisihan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, atau Undang-undang.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU PPHI, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh
- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- c. Perselisihan hak
- d. Perselisihan kepentingan

Dari ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, masing-masing diberikan batasan dalam rangka proses penyelesaian. Dapat diketahui bahwa bentuk Perselisihan Hubungan Industrial ada empat, yaitu sebagai berikut:

- a. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan
- b. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran

hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Misalnya: Buruh menolak untuk diputuskan hubungan kerjanya, karena pesangonnya tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau nilainya masih lebih rendah daripada perhitungan undang-undang

- c. **Perselisihan Hak** adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya Serikat Buruh menafsirkan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama berhak cuti dengan upah penuh, sedangkan pengusaha menafsirkan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama buruhtidak berhak cuti dengan upah yang tetap dibayar.
- d. **Perselisihan Kepentingan** adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peratura perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya: Tuntutan Serikat Buruh akan kenaikan upah sebesar 50% atau tuntutan buruh akan tunjangan anak, istri dan lain sebagainya yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2. Langkah-langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Langkah-langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan jalan konsoliator. Terdapat 3 (tiga) kewenangan konsoliator dalam hal

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu: perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh didalam suatu perusahaan. Terdapat 2(dua) kewenangan arbitrase dalam hal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu: perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Langkah-langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

1. Perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang harus selesai paling lama 30 (tiga puluh) hari. Sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Sebaliknya, jika dalam perundingan para pihak mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah diadakannya Perjanjian Bersama. Dalam hal ini maka perjanjian bersama mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak. Hal tersebut telah tertera dalam Pasal 3 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka para pihak dapat melanjutkan proses ke tahap tripartit dengan beberapa pilihan mekanisme. Mekanisme Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase yang dapat

dipilih sesuai dengan perselisihan yang akan diselesaikan. Setiap mekanisme di tingkat tripartit membutuhkan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari untuk menyelesaikan perselisihan. Produk yang dihasilkan dari mekanisme mediasi dan konsiliasi berupa anjuran yang dapat diterima atau tidak dapat diterima para pihak. Apabila tidak dapat diterima oleh salah satu pihak atau para pihak maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat final and binding (terakhir dan mengikat) terhadap gugatan perselisihan kepentingan. Sedangkan putusan terhadap gugatan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Meskipun di dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perselisihan mulai dari bipartit sampai dengan tingkat Mahkamah Agung paling lama 140 hari, namun dalam prakteknya, sebagaimana akan digambarkan dalam temuan penelitian, jangka waktu tersebut selalu dilanggar.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pihak ketiga melalui Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkup Pengadilan Negeri. Di Pengadilan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier, hakim ad-hoc yang pengangkatannya atas usul

serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Dalam proses peradilan umum, yang menerapkan Hukum Acara Perdata, Sebelum sidang dimulai hakim biasanya menawarkan perdamaian (lembaga dading).

Dalam hal ini hakim hanya berfungsi sebagai fasilitator, tidak ikut mencampuri pokok perkara. Apabila perdamaian tidak dicapai, baru kemudian sidang dilanjutkan. Lain halnya proses yang terjadi di Pengadilan Khusus Hubungan Industrial, Hakim harus aktif mengupayakan terjadinya perdamaian, sehingga apabila para pihak telah mufakat untuk berdamai, maka hal tersebut dijadikan putusan oleh hakim. Dalam hal ini jelas perbedaannya dengan lembaga dading, karena dalam Pengadilan Khusus Hubungan Industrial telah menerapkan Alternative Dispute Resolution (ADR) yang memungkinkan hakim lebih aktif menerapkan (Alternative Dispute Resolution (ADR) connect to court). Dalam perkembangan hukum, bentuk penyelesaian secara non litigasi saat ini sedang digalakkan di semua negara, mengingat beberapa keunggulan dari sistem penyelesaian non litigasi. Menurut M. Harahap bahwa proses litigasi dianggap tidak efektif dan efisien, terutama di zaman sekarang yang ditandai dengan beberapa gejala, yaitu business in global village, free market dan free competition, bahkan lebih jauh banyak kritik yang dilontarkan terhadap badan peradilan. Penyelesaian perselisihan secara non litigasi dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Sesuai dengan Pasal 2 butir 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3. Bentuk Peran Serta Serikat Pekerja

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja (basis).

Menurut Kartasapoetra, bahwa yang dimaksud dengan Organisasi buruh di tanah air kita adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela yang berbentuk Serikat Buruh dan Gabungan Serikat buruh. Serikat buruh atau pekerja telah dijelaskan bahwa suatu organisasi atau perkumpulan pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan membela hak dari para pekerja atau buruh yang tertindas. Suatu serikat pekerja harus mengandung sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Bebas, maksudnya bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja tidak dibawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain. Terbuka, bahwa serikat pekerja dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan pekerja tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.

- b. Mandiri, bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
- c. Demokratis, bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi. Bertanggung Jawab, Bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

Menurut Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia peran serikat pekerja adalah berupaya meningkatkan kesejahteraan para anggota dan keluarganya. Namun lebih lanjut, peran serikat pekerja secara implisit dapat dilihat dari tujuan dan fungsi serikat pekerja sebagai berikut.

a) Tujuan Serikat Pekerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Menurut Zaeni, serikat pekerja mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan e luar dan ke dalam. Dimana tujuan ke luar yaitu meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, misalnya dengan mendirikan koperasi pekerja/buruh. Sedangkan tujuannya ke dalam adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan pekerja/buruh dari pengusaha.

b) Fungsi Serikat Pekerja

Menurut Pasal 4 ayat (1) UU PHI mengenai Serikat Buruh atau Serikat Pekerja, adalah Serikat Buruh atau Serikat Pekerja, federasi dan konfederasi Serikat Buruh atau Serikat Pekerja buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Sedangkan fungsi serikat pekerja dijabarkan di Pasal yang sama ayat (2), yaitu:

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- 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-undangan yang berlaku.
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PELAKSANAAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH SEBAGAI KUASA HUKUM DI PENGADILAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI PEKANBARU.

Kedudukan serikat pekerja sebagai kuasa Hukum diatur oleh UUPPHI (Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 87 dan Pada Pasal 25 Ayat (1) Huruf b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga diatur tentang kedudukan serikat pekerja sebagai kuasa Hukum. Kedua peraturan tersebut merupakan dasar Hukum bagi serikat pekerja ketika terjadi suatu perselisihan hubungan industrial yang membutuhkan penyelesaian di pengadilan Hubungan Industrial, maka kedudukannya diakui untuk mewakili para pihak untuk beracara di Pengadilan.

Pertama, perlu diingat bahwa perselisihan dalam hubungan industrial terbagi menjadi empat sesuai dengan UUPPHI Nomor 2 Tahun 2004, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penyelesaian terhadap perselisihan-perselisihan tersebut dilakukan dengan perundingan bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan

Industrial. Upaya penyelesaian ini dapat dilihat sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pihak-pihak apabila terjadi suatu perselisihan. H. Salim HS mendefinisikan perlindungan Hukum sebagai upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh Hukum kepada subjek Hukum serta menjadi objek yang dilindungi.⁴¹ Pengadilan Hubungan Industrial yang secara nyata menyelenggarakan Kekuasaan Kehakiman dipandang sebagai salah satu fungsi utama dari Hukum yang menjamin perlindungan Hukum bagi penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan. Pengadilan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang diartikan sebagai Pengadilan yang khusus dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur pada Pasal 1 Angka (17) UUPPHI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kedua, Pengadilan Hubungan Industrial sebagai penyelenggara kekuasaan kehakiman yang berada pada lingkup Peradilan Umum menerapkan Hukum Acara Perdata dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, diatur pada Pasal 57 UUPPHI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, Hukum Acara Perdata mengenal gugatan dan hak untuk mengajukan gugatan. Hak dan gugatan berkaitan erat dengan hak dari penggugat untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan. Menurut M. Yahya Harahap, dalam Hukum Acara Perdata yang bertindak sebagai penggugat haruslah benar-benar orang yang memiliki kedudukan dan kapasitas yang tepat

⁴¹ H. Salim HS dan Erlies Seoptiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2018), hal. 262

menurut Hukum. Kedudukan dan kapasitas seseorang untuk mengajukan gugatan diperlukan ketika terdapat hak dan kepentingan yang dirugikan serta menimbulkan perselisihan, kemudian perselisihan diharapkan dapat terselesaikan secara adil dan menjamin kepastian Hukum, yaitu jaminan bahwa Hukum dijalankan, bahwa yang berhak menuntut Hukum dapat diperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Sudikno dalam definisinya tentang kepastian Hukum menambahkan bahwa kepastian Hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seseorang dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Pada lingkup hubungan industrial tidak pernah terlepas dari permasalahan antar para pihak baik antar pekerja dan pengusaha maupun serikat pekerja. Organisasi serikat pekerja didefinisikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja pada dasarnya adalah alat yang utama bagi pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang baik, bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan, dan meningkatkan kesejahteraan bagi anggotanya serta mempunyai peran dan fungsi yang strategis di dalam pelaksanaan hubungan industrial. Salah satu peran dan fungsi serikat pekerja yang strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial adalah serikat pekerja, federasi, dan konfederasi diberikan hak khusus untuk mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Peran dan fungsi tersebut dijamin oleh undang-undang dan merupakan suatu kepastian Hukum mutlak selama ketentuan tersebut tidak diganti. Ketentuan yang harus dipatuhi oleh serikat pekerja, federasi, dan konfederasi serikat

pekerja untuk menjalankan fungsi dan peran tersebut adalah harus mempunyai nomor bukti pencatatan di Dinas Tenaga Kerja (Pasal 25 Ayat (1) Huruf b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja), ketika sebuah serikat pekerja memenuhi ketentuan ini, maka serikat pekerja tersebut dapat bertindak sebagai kuasa Hukum untuk mewakili anggotanya beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 87 UUPPHI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Penyelesaian Perselisihan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial menerapkan Hukum Acara Perdata, yaitu pada Pasal 57 UUPPHI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, Hukum Acara Perdata mengenal gugatan dan hak untuk mengajukan gugatan. Zainal Asikin memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan gugatan adalah suatu tuntutan yang disampaikan kepada ketua Pengadilan yang berwenang oleh seseorang mengenai suatu hal akibat adanya persengketaan dengan pihak lainnya yang kemudian mengharuskan hakim memeriksa tuntutan tersebut menurut cara tertentu yang kemudian melahirkan putusan terhadap putusan tersebut. Kemudian mengacu kepada ketentuan tersebut, serikat pekerja dalam menjalankan kedudukannya sebagai kuasa Hukum berarti juga memiliki hak-hak yang sama dengan hak kuasa Hukum pada Hukum Acara Perdata, yaitu berhak melakukan segala wewenang yang diatur dalam Hukum Acara Perdata termasuk mengajukan gugatan pada Pengadilan, yang dalam lingkupnya yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Hak untuk mengajukan gugatan tersebut pada *Black's Law Dictionary* diartikan “A Party's right to make legal claim or seek

judicial enforcement of a duty or right."¹⁰) *Legal Standing* diperlukan ketika seseorang ataupun sekelompok orang melakukan perbuatan hukum di Pengadilan, kedudukan dan dan kapasitasnya dalam melakukan perbuatan Hukum harus tepat menurut Hukum, sejalan dengan pendapat M. Yahya Harahap, salah dalam bertindak sebagai penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil atau *error in persona*.

Senada dengan penjelasan diatas, berdasarkan hasil wawancara dengan Amrul Hadi Dalimunthe, S.H., selaku ketua Serikat Pekerja FSPPP-KSPSI Prop. Riau saat ditemui tanggal 13 Oktober 2021 Pukul 15.00 WIB mengatakan bahwa," Pelaksanaan FSPPP-KSPSI sebagai kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial di kota Pekanbaru berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak ada perbedaan mengenai hak dan kewajiban yang tertera di undang-undang.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelaksanaan FSPPP-KSPSI sebagai kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial di kota Pekanbaru sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

B. Apakah yang menjadi Hambatan Serta Solusi Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Serikat Pekerja Sebagai Kuasa Hukum di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pekanbaru

1. Faktor Penghambat

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai kuasa Hukum dari pekerja, serikat pekerja banyak juga mengalami hambatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris DPD FSPPP-KSPSI Prop. Riau Bapak Hadrison, S.H. saat ditemui tanggal 13 Oktober 2021 Pukul 15.30 WIB mengatakan bahwa Adapun hambatan yang dialami serikat pekerja sebagai kuasa Hukum dari pekerja saat terjadinya proses perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

a. Ketika melakukan proses bipartit

Pada saat proses bipartit pihak pekerja melaksanakan perundingan hanya dengan pengusaha saja tanpa adanya unsur dari Serikat Pekerja, hal ini mengakibatkan tidak adanya pihak ketiga yang menjadi penengah atau mengawasi proses bipartit tersebut. Sehingga cenderung pada saat proses ini pihak pekerja menjadi pihak yang lebih dirugikan.

Pada saat proses bipartit, yang menjadi faktor penghambat adalah:

1. Hukum

Saat mediasi bipartit hukum yang dijadikan sebuah pedoman tidak dapat diharapkan. Karena peraturan perundang-undangan mengenai bipartit tidak ada yang menjamin kepastian hukum. Tidak adanya peraturan dan tata cara yang jelas saat bipartit dapat menjadikan pihak pengusaha bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja.

2. Pengusaha

Saat mediasi bipartit tidak ada yang mengatur mengenai hukum yang mengikat terhadap pengusaha, sehingga pengusaha banyak yang tidak diberikan sanksi hukum. Tanpa adanya sanksi yang kuat sehingga cenderung membuat pihak pengusaha sangat mudah menekan pihak pekerja

3. Buruh

Hambatan yang datang dari faktor buruh erat kaitannya dengan faktor pengusaha. Pengusaha yang menekan buruh cenderung membuat buruh itu merasa ketakutan dan mengikuti apa yang diinginkan oleh pihak pengusaha.

b. Ketika melakukan proses konsiliasi

Setelah melakukan bipartit tetapi tetap tidak menghasilkan sebuah kesepakatan, langkah selanjutnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industri adalah tahap konsiliasi atau tripartit, dimana para pihak adalah pihak pekerja, pengusaha, pihak ketiga yang ditunjuk oleh kementerian kehakiman yang ditugaskan dalam membantu proses pereselisihan hubungan industrial. Dalam proses ini pihak serikat

pekerja sangat kesulitan, hal ini dikarenakan apabila dalam anjuran yang ditulis atau dianjurkan oleh konsiliator yang bersifat merugikan pihak pekerja tidak dapat dievaluasi oleh Serikat Pekerja.

c. Ketika proses mediasi tripartit

Hambatan yang dirasakan serikat pekerja pada saat mediasi tripartit adalah saat terjadinya keterpihakan terhadap pengusaha. Dimana dalam hal ini adanya saran dan himbauan kepada pihak pekerja yang menguntungkan pihak pengusaha. Atau tidak adanya sanksi yang tegas berdasarkan peraturan perundang-undangan terhadap pengusaha yang menolak anjuran dan himbauan pihak ketiga.

d. Hambatan saat sidang PHI

Pada saat sidang di Peradilan Hubungan Industrial yang menjadi kendala serikat pekerja adalah :

1. Jarak

Terkadang jarak tempuh yang harus ditempuh pihak pekerja atau serikat pekerja yang mewakili pekerja sangat jauh. Hal ini dikarenakan Pengadilan Hubungan Industrial adanya di Ibukota propinsi, dalam hal ini Peradilan Hubungan Industrial cuma ada di Kota Pekanbaru, padahal pihak pekerja berada di seluruh wilayah Propinsi Riau.

2. Lama waktu persidangan

Lamanya waktu persidangan dikarenakan jarak tempuh menuju Pengadilan Hubungan Industrial yang cukup memakan waktu

sidang, sehingga membuat pekerja dan serikat kerja cenderung bolak-balik saat persidangan.

2. Solusi untuk mengatasi Hambatan

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai kuasa Hukum dari pekerja, serikat pekerja banyak juga mengalami hambatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bendahara DPD FSPPP-KSPSI Prop. Riau Bapak April, S.H. saat ditemui tanggal 13 Oktober 2021 Pukul 15.40 WIB, mengatakan bahwa cara untuk mengatasi hambatan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Serikat Pekerja dalam hal perundingan dengan pihak pengusaha melakukan beberapa tekanan yang bertujuan supaya pihak pengusaha mau duduk bersama mengenai perselisihan yang terjadi dan mau duduk bersama untuk menghasilkan keputusan yang tidak merugikan kedua belah pihak
- b. Serikat Pekerja dalam hal perundingan dengan konsiliator berusaha mencari terlebih dahulu latar belakang konsiliator, hal ini berkaitan agar serikat pekerja dalam menjalankan fungsinya mengalami kemudahan
- c. Serikat Pekerja dalam hal perundingan dengan pihak mediator berusaha mengumpulkan semua bukti yang ada, sehingga pada saat proses mediasi menghasilkan anjuran yang berpihak pada pekerja.
- d. Serikat Pekerja dalam hal membantu di Pengadilan Hubungan Industrial berusaha mengumpulkan semua bukti, mencari saksi yang ahli dibidangnya, memonitoring diluar pengadilan. Hal ini dikarenakan

sebelum proses persidangan pihak serikat pekerja dan pengusaha dapat kembali duduk bersama dengan pihak pekerja, dengan maksud bisa adanya perdamaian, atau pada saat persidangan pihak pengusaha jangan terlalu mengkonter dirinya karena telah mengetahui maksud yang diinginkan serikat pekerja. Dan apabila ada putusan yang merugikan pihak pekerja maka serikat pekerja dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan-penjelasan diatas , maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

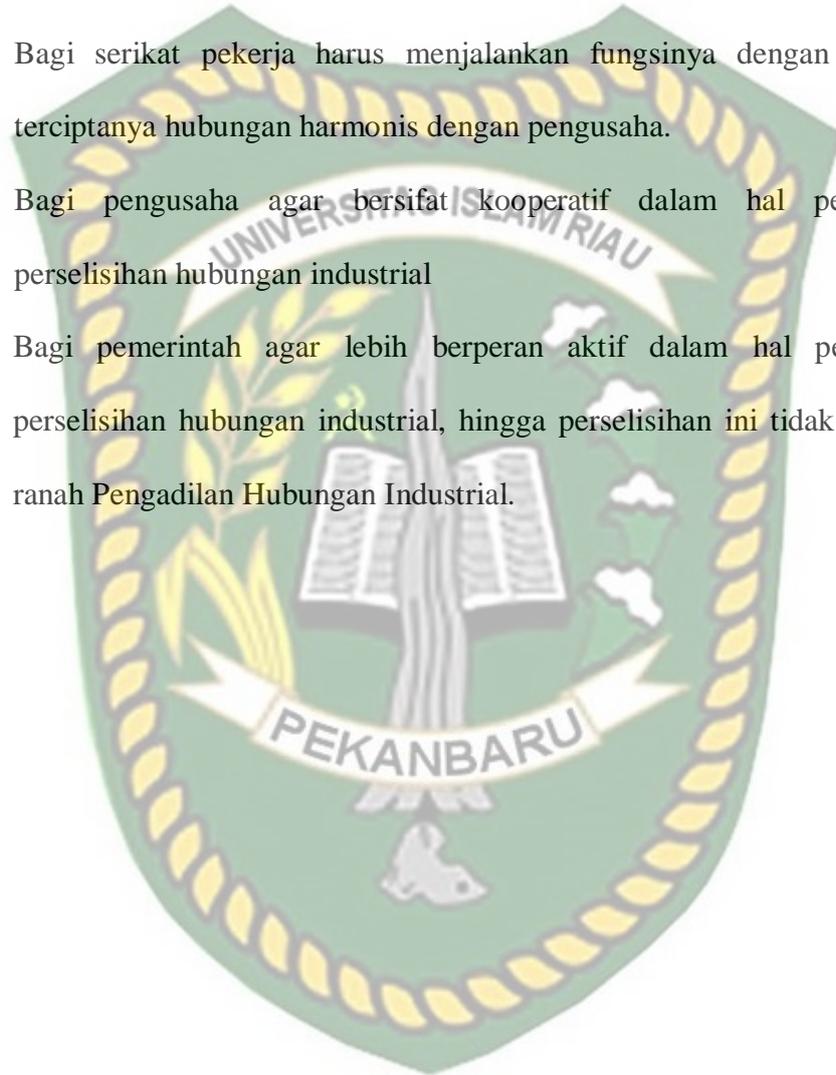
1. Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Namun ada hal yang tidak diatur dalam undang-undang, yaitu fungsi serikat buruh adalah sebagai pihak dalam perselisihan hubungan industrial, yang diterangkan dalam UU PPHI sebagai kuasa hukum pada saat persidangan PHI. Tetapi pada kenyataannya fungsi serikat pekerja sebagai kuasa hukum bisa dilaksanakan pada saat sebelum dan sesudah sidang PHI.
2. Yang menjadi Hambatan Serta Solusi Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Serikat Pekerja Sebagai Kuasa Hukum di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pekanbaru
 - a. Faktor penghambat
 1. Ketika melakukan proses bipartit faktor penghambat adalah faktor hukum, pengusaha, buruh.

2. Ketika melakukan proses mediasi faktor penghambat adalah keterpihakan pihak ketiga kepada pengusaha
 3. Ketika melakukan proses konsiliasi faktor penghambat adalah latar belakang konsiliator
 4. Ketika melakukan proses sidang PHI faktor penghambat adalah faktor jarak dan faktor lamanya persidangan
- b. Solusi mengatsi hambatan
1. Serikat Pekerja dalam hal perundingan dengan pihak pengusaha melakukan beberapa tekanan kepada pengusaha
 2. Serikat Pekerja dalam hal perundingan dengan konsiliator berusaha mencari terlebih dahulu latar belakang konsiliator
 3. Serikat Pekerja dalam hal perundingan dengan pihak mediator berusaha mengumpulkan semua bukti yang ada
 4. Serikat Pekerja dalam hal membantu di Pengadilan Hubungan Industrial berusaha mengumpulkan semua bukti, mencari saksi yang ahli dibidangnya, memonitoring diluar pengadilan

B. Saran

Pelaksanaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum di pengadilan berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri pekanbaru harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Hal ini dikarenakan untuk pemenuhan hak-hak pekerja. Demi terciptanya kesejahteraan pekerja. Maka saran dari peneliti adalah :

1. Bagi pekerja hendaknya lebih kritis dan sadar arti pentingnya menjadi bagian dari sebuah serikat pekerja. Dan para pekerja lebih berperan aktif menyuarakan hak-haknya.
2. Bagi serikat pekerja harus menjalankan fungsinya dengan baik agar terciptanya hubungan harmonis dengan pengusaha.
3. Bagi pengusaha agar bersifat kooperatif dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. Bagi pemerintah agar lebih berperan aktif dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hingga perselisihan ini tidak sampai ke ranah Pengadilan Hubungan Industrial.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018)
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011
- Cholid Narbuko dkk. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017
- Gulo, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo, cet.1, 2019
- I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Kencana Prenada Media, 2016
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2004
- H. Salim HS dan Erlies Seoptiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2018)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed.revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Makmur, subekti, *Metode Penelitian Hukum*, Ungaran: Badan Penyediaan diktat kuliah FH UNDARIS, 2017
- Nani Sri Imaniyati, Panji Adam Agus Putra, *Hukum Bisnis Dilengkapi dengan kajian Hukum bisnis Syariah*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2017
- Pradjoto, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta, 1983
- R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013
- Sentanoe Kertonogoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999
- Singarimbun Masri dan Efendi Sofran, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES, 2015
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Peraktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Riau*, Uir Pres, Pekanbaru, 2017

S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016

V. Harlen Sinaga, *Hukum Acara Perdata dengan Pemahaman Hukum Materil*, Erlangga, Jakarta, 2015

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013

Zulfikri Toguan, *kepastian Hukum Perjanjian Jual Beli Rumah Menurut Hukum Syariah*, Tamankarya, Pekanbaru, 2018.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

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

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

C. Jurnal/Artikel

Zulfikri, *Kepastian Hukum Akad Murabaha Pada Jual Beli Rumah Melalui Perbankan Syariah*, *Syarikat : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2019

<https://mediacenter.riau.go.id/read/53802/bps-jumlah-angkatan-kerja-di-riau-naik-31240-.html>, di Akses Tanggal 08 Nopember 2021.

<https://www.pekanbaru.go.id/p/news/disnaker-catat-287-karyawan-terkena-phk-sejak-awal-pandemi-covid-19>, di Akses 08 Nopember 2021.

<https://www.kompas.com/stori/read/2021/10/07/140000179/asal-usul-nama-dan-sejarah-kota-pekanbaru?page=all>, di akses Tanggal 10 Nopember 2021

<https://jdih.pekanbaru.go.id/tampil/halaman/1/visi-kota-pekanbaru.html>, diakses Tanggal 10 Nopember 2021.

<https://www.pekanbaru.go.id/p/menu/profil-kota/wilayah-geografis>, diakses tanggal 10 Nopember 2021.

<https://suarapekanbaru.com/news/detail/1929/tahun-2021-pekanbaru-miliki-15-kecamatan>, diakses Tanggal 11 Nopember 2021.

Rekson Silaban, Opini Kompas: Pergerakan Buruh Indonesia, Kamis, 1 Mei 2014, <http://nasional.kompas.com/read/2014/05/01/1217264/Pergerakan.Buruh.Indonesia>, diunduh pada tanggal 20 Desember 2021, Pk. 14.05 WIB.

