



**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA DI PT. SAI APPAREL
INDUSTRIES SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Universitas Negeri Semarang**

Oleh:

Arif Pujiono

3450407060

**PERPUSTAKAAN
UNNES**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang” telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari :

Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

TRI SULISTIYONO, S.H, M.H
NIP. 197 505 242 000 031 002

NURUL FIBRIANTI, S.H, M.Hum
NIP. 198 302 122 008 012 008

Mengetahui,
Pembantu Dekan Bidang Akademik

PERPUSTAKAAN
UNNES
Drs. SUHADI, S.H, M.Si
NIP. 196 711 161 993 091 001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang” telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari :

Tanggal :

Dosen Penguji Utama

ARIF HIDAYAT, S.HI., M.H.,
NIP. 197 907 222 008 011 008

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

TRI SULISTIYONO, S.H, M.H
NIP. 197 505 242 000 031 002

NURUL FIBRIANTI, S.H, M.Hum
NIP. 198 302 122 008 012 008

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Drs. SARTONO SAHLAN, M.H.,
NIP. 195 308 251 982 031 003

PERNYATAAN

Dengan sebenarnya penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang” disusun tanpa mengambil bahan hasil penelitian baik untuk satu gelar akademik yang sudah ada di suatu perguruan tinggi maupun hasil penelitian lain. Sejauh yang penulis ketahui, skripsi ini juga tidak mengambil bahan dari publikasi atau tulisan orang lain kecuali yang sudah disebutkan dalam rujukan berdasarkan kode etik ilmiah.



Semarang, Agustus 2011

Arif Pujiono

3450407060

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. Jangan sekali-kali melupakan sejarah/ Jasmerah (Bung Karno);
2. Berdiri diatas kaki sendiri/ Berdikari (Bung Karno);
3. Revolusi belum selesai (Bung Karno); dan
4. *Jer Basuki Mawa Beya* (setiap keberhasilan membutuhkan kesungguhan dan pengorbanan).

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini penulis persembahkan:

1. untuk Ayah, Ibu serta keluargaku di Grobogan, Ciamis, dan Batang;
2. untuk kasihku, Riska;
3. untuk teman-teman KKN Posdaya/ Lokasi tahun 2010 Desa Karangduwur, Kec. Kalikajar, Kab. Wonosobo (Mayla Choesna FP./ Sastra Inggris, Eko Sulistyawan/ Seni Rupa DKV, Atini Ma'rufah/ Kimia, Nur Wijayanti/ IKM, Mujazin/ Manajemen);
4. untuk teman-teman hukum angkatan 2007, khususnya: Wien Okta A.N, Noor Intan B.H, Ari Bagus Prabowo, Aditya Bangun Kurniawan, Priyadi Adityo, Tri Hendro Susilo, M. Fachrudin, Herlina Hayu K.S, Jesisca Sinaga, Dermawati Purba, Heigo Febriyanto, Yulis Dinar Rakhmaniati, Eldo Denara, Y. Andi Surya, dan Dharana A.;
5. untuk sahabat-sahabati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Komisariat Al-ghozali dan teman-teman Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Semarang;
6. untuk teman-teman kost "Pawiyatan" Gang Waru, oom Habib Thoyeb, S.Pd., dan Iwan Baekuni.
7. untuk Bapak Ilyas, dosen Pendidikan Agama Islam/ FIP dan selaku personil O.M Ken Arok Salatiga

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt, Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang". Maksud dan tujuan penulisan Skripsi ini adalah untuk melengkapi syarat kelulusan di Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang dan memperoleh gelar Sarjana Hukum.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh bantuan, bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak, sehingga penulis dengan segenap kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Soedijono Sastroatmodjo, M.Si., Rektor Universitas Negeri Semarang;
2. Drs. Sartono Sahlan, M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
3. Drs. Sugito, S.H., M.H., Ketua Bagian Perdata Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
4. Arif Hidayat, S.HI., M.H., Ketua Bagian HTN-HAN Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan masukan yang bermanfaat dan membangun kepada penulis hingga skripsi ini selesai;
5. Tri Sulistiyono, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberi petunjuk dan bimbingan kepada penulis hingga skripsi ini selesai;
6. Nurul Fibrianti, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
7. Mr. Mohan Nathurmal Mirpuri, selaku pimpinan PT. Sai Apparel Industries Semarang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT. Sai Apparel Industries Semarang;
8. Ibu Efi Damayanti, S.E., selaku Kepala Manager Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang dan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang telah membantu penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini;
9. Bapak, Ibu, dan adik tercinta yang mendukung dalam bentuk moril maupun materiil;
10. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah

membantu dalam penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini belum sempurna, harapan penulis semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, Agustus 2011

Penulis



ABSTRAK

Pujiono, Arif. 2011; **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang”**, Skripsi. Fakultas Hukum. Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I Tri Sulistiyono, S.H., M.H., dan Dosen Pembimbing II Nurul Fibrianti, S.H., M.Hum. 127 halaman.

Kata kunci : Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan, Pekerja dan Pengusaha.

Seiring dengan laju perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan hubungan industrial yang timbul antara pekerja dan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha.

Ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu, 1) apa saja jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang?; 2) bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang?; dan 3) apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang?.

Metode dalam penelitian ini digunakan pendekatan yuridis sosiologis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Tehnik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang pada Tahun 2008-2010 menurut data dari perusahaan adalah: ada beberapa jenis perselisihan hak, dan semuanya termasuk ke dalam perselisihan kolektif, yaitu: pemotongan uang transport, uang makan, dan uang cuti haid untuk pekerja serta keterlambatan pembayaran gaji pekerja oleh perusahaan. Selain itu adanya pekerja yang terbukti melanggar peraturan perusahaan yaitu berjualan di lingkungan perusahaan pada saat jam kerja.

Saran yang dapat penulis sampaikan kepada masing-masing pihak, yaitu sebagai berikut: bagi pekerja untuk lebih sadar dan dewasa dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan; bagi perusahaan agar lebih arif dan bijaksana dalam setiap menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan pekerja, agar tercipta hubungan industrial yang harmonis; dan bagi pemerintah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) terus melakukan pembinaan dan pengawasan supaya tercipta hubungan industrial yang harmonis.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi masalah	8
1.2.2 Pembatasan masalah	9
1.3 Perumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Manfaat teoritis	10
1.5.2 Manfaat praktis	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Hubungan industrial	12
2.1.2 Pekerja dan pengusaha	17
2.1.3 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial	18
2.1.3.1 Bipartit	22
2.1.3.2 Mediasi	25
2.1.3.3 Konsiliasi	28
2.1.3.4 Arbitrase	31
2.1.3.5 Pengadilan Hubungan Industrial	37
2.2 Kerangka Berpikir	44

BAB 3 METODE PENELITIAN	47
3.1 Dasar Penelitian	47
3.2 Lokasi penelitian	48
3.3 Fokus penelitian	48
3.4 Sumber data penelitian	49
3.4.1 Sumber data primer	49
3.4.1.1 Responden	49
3.4.1.2 Informan	49
3.4.2 Sumber data sekunder	50
3.5 Alat dan teknik pengumpulan data	50
3.5.1 Wawancara	50
3.5.2 Dokumentasi	50
3.5.3 Studi pustaka	51
3.6 Objektivitas dan keabsahan data	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum PT. Sai Apparel Industries Semarang	53
4.1.2 Jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang	56
4.1.3 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang	82
4.1.4 Faktor pendukung dan penghambat dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang	96
4.2 Pembahasan	109
4.2.1 Jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang	109
4.2.2 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang.....	114
4.2.3 Faktor pendukung dan faktor penghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang	122
BAB 5 PENUTUP	125
5.1 Simpulan	125

5.1.1	Jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang	125
5.1.2	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang	126
5.1.3	Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang	127
5.2	Saran.....	127
	DAFTAR PUSTAKA	128



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Krisis moneter yang mengguncang dunia bahkan Indonesia pada beberapa waktu lalu telah berimbas pada sektor industri, tidak terkecuali industri *garmen* (perusahaan yang mengolah bahan baku kain menjadi pakaian dan celana jadi) pada khususnya. Hal ini dapat menimbulkan banyaknya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Sebagai contoh perselisihan tersebut adalah pemotongan bahkan penghapusan uang transport, uang cuti haid, dan uang makan bagi pekerja. Perusahaan terpaksa mengambil kebijakan tersebut karena kesulitan keuangan, hal ini disebabkan karena target produksi yang dibebankan oleh perusahaan kepada pekerja tidak tercapai, sehingga pemasukan perusahaan minim. Selain itu, naiknya bahan baku serta tarif dasar listrik untuk industri juga mempengaruhi laba yang diperoleh perusahaan akan berujung pada pendapatan yang diterima oleh pekerja.

Secara sosiologis, pekerja memang merupakan pihak yang lemah dibanding dengan pengusaha. Pekerja adalah orang yang tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pengusaha, karena dalam suatu hubungan kerja (industrial) pengusaha telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja. Sulit bagi pekerja untuk mengatakan tidak, dan apabila mereka berkeras dan bersikukuh mengatakannya, mereka akan kehilangan mata pencahariannya (pekerjaannya) yang tentunya akan mengakibatkan pekerja kehilangan

pendapatan. Bagi pengusaha, kehilangan seorang pekerja bukan persoalan karena masih banyak tenaga kerja yang mencari pekerjaan.

Berbicara mengenai ketenagakerjaan tentunya ada pihak yang terlibat di dalamnya yang akan menimbulkan terselenggaranya hubungan industrial, para pihak yang dimaksud adalah pengusaha, pihak pekerja, dan pemerintah. Dalam hubungan ketenagakerjaan yang baik pastinya harus dapat dicapai keadilan yang dapat diterima oleh semua pihak baik dari sudut pandang yuridis maupun sudut pandang umum, yaitu terlindunginya hak dan kepentingan kedua belah pihak sesuai harkat dan martabat manusia. Dari sudut pandang umum, keadilan dan keserasian antara hak dan kewajiban yang dapat dinikmati oleh semua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Dari sudut pandang yuridis, keadilan merupakan suatu kenyataan yang menjadi hasil renungan dan pengejawantahan pengaturan hukum yang menjamin terlaksananya keserasian antara penggunaan hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha.

“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945” (Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16).

Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sedangkan sifat publik dari hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan;
2. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum);
3. Menetapkan kebijakan;
4. Memberikan pelayanan; dan
5. Melaksanakan pengawasan.

Dalam suatu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan dipimpin oleh seorang pengusaha, keduanya mempunyai hubungan kerja yang terikat dengan perjanjian kerja dan berlaku pada saat tenaga kerja tersebut mulai bekerja pada perusahaan dan berakhir pada saat habis masa berlakunya perjanjian kerja,

terutama tenaga kerja harian lepas atau tenaga kerja sistem kontrak yang berlaku selama tiga bulan dan bisa diperpanjang sampai satu tahun.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa yaitu berkat keikutsertaan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan. Jika tenaga kerja disiplin, tertib, menaati semua norma–norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan tersebut. Jika sebaliknya, maka tenaga kerja akan menerima konsekuensi dari perusahaan tersebut, misalnya sanksi yang telah ditetapkan.

Mula-mula pekerja dan pengusaha sebelum terjadi hubungan industrial mereka mengadakan perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 1 angka 14 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi empat unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain (unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain);
2. Penunaian kerja (melakukan pekerjaan);
3. Adanya upah; dan
4. Yang memimpin pekerja disebut pengusaha atau pemberi kerja.

Kewajiban utama dari pekerja adalah melakukan pekerjaan, menaati peraturan perusahaan dan bertindak sebagai pekerja yang baik. Sedangkan kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah. Adapun kewajiban pokok dari pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja,

memberi hari istirahat, dan hari libur resmi, memberi surat keterangan serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.

Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, seperti di lingkungan rumah tangga, di lingkungan kerja dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri” (Asyhadi dalam Abdul Khakim 2007:145). Langkah strategis adalah bagaimana seseorang *me-manage* perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat. Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan” (Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dalam hubungan industrial, pekerja atau buruh dan pengusaha mempunyai peran dan fungsi yang saling terikat. Apabila dalam hubungan industrial tersebut terjadi perselisihan, maka akan mengganggu jalannya proses produksi yang akibatnya akan berdampak pada pekerja dan pengusaha itu sendiri.

Seiring dengan laju perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan hubungan

industrial yang timbul antara pekerja dan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha. Di satu pihak kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai aktifitas yang memuaskan, tetapi dilain pihak akan dirasakan sebagai aktifitas yang kurang memuaskan.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum pekerja dan pengusaha tersebut adalah melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena dengan adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang berkepentingan dapat terjamin hak dan kepentingannya tanpa mengesampingkan kewajiban masing-masing pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimana baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha, tetapi masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindari.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga melakukan tindakan *preventif* atau pencegahan, yaitu:

1. Sosialisasi tentang peraturan ketenagakerjaan;
2. Pembinaan; dan
3. Pencegahan keresahan hubungan industrial.

Lahirnya berbagai undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Untuk mewujudkan hal ini, harus ada jaminan perlindungan bagi pihak yang lemah sehingga terwujud keseimbangan (*equality*) (Sehat Damanik 2006:3).

PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *garmen* (perusahaan yang mengolah bahan baku kain menjadi pakaian dan celana jadi). Perusahaan ini terletak di Semarang Timur tepatnya Kecamatan Pedurungan, Jalan Brigjend Sudiarto Km. 11, dan berbatasan secara langsung dengan Kabupaten Demak, yaitu Kecamatan Mranggen. PT. Sai Apparel Industries memiliki pekerja yang jumlahnya kurang lebih 9100, dengan rincian 400 orang berjenis kelamin laki-laki dan 8700 berjenis kelamin perempuan (Sumber: wawancara langsung dengan Manager Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Ibu Efi Damayanti, S.E.). Seperti yang sudah diuraikan di atas, pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang berkepentingan dapat terjamin hak dan kepentingannya tanpa mengesampingkan kewajiban masing-masing pihak. Di perusahaan tersebut terjadi beberapa jenis perselisihan antara pekerja dan pengusaha beberapa tahun terakhir. Sebagai contohnya adalah mengenai keterlambatan gaji pekerja. Contoh lain dari perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah pemotongan uang transport, uang cuti haid, dan uang makan (Sumber: Risalah Perundingan Bipartit antara pihak perusahaan atau manajemen dengan pihak pekerja yang berselisih).

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui cara penyelesaian dari masing-masing perselisihan hubungan industrial tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Adakalanya hubungan tersebut mengalami suatu perselisihan. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini terjadi mengenai hak yang telah di tetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan kerja maupun perundang-undangan. Sedangkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang di antaranya adalah: pemotongan uang transport, uang cuti haid, dan uang makan bagi pekerja serta keterlambatan gaji bagi pekerja dan pekerja yang terbukti berjualan di lingkungan perusahaan pada saat jam kerja.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Selain itu, agar kepentingan pengusaha dan pekerja terlindungi, maka apabila terjadi perselisihan hubungan industrial diantara keduanya, dapat dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa di campuri oleh pihak manapun.

Salah satu fungsi dari campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial adalah melaksanakan pengawasan dan melaksanakan penindakan terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Dengan demikian pemerintah berhak menjadi fasilitator apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang mengalami kegagalan dalam mencapai kesepakatan. Namun

demikian, kendala pemerintah dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial adalah lemahnya daya paksa untuk memanggil para pihak untuk datang berunding.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dari awal berdirinya suatu perusahaan, yaitu PT. Sai Apparel Industries Semarang yang berdiri pada Tahun 1998, tentunya timbul masalah dan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Salah satunya yaitu perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja dan pengusaha. Mengingat terbatasnya waktu, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2010).

1.3 Perumusan Masalah

1. Apa saja jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang?
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini ingin mengetahui dan memahami sejauh mana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di

PT. Sai Apparel Industries Semarang, secara lebih jauh yang ingin diraih antara lain:

1. Mengidentifikasi jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang;
2. Mengidentifikasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang;
3. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang timbul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat, yang dapat dijadikan acuan bagi pengambilan keputusan, terutama dalam menyelesaikan mengenai berbagai permasalahan ketenagakerjaan pada umumnya dan permasalahan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha pada khususnya, bahwa hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan secara mufakat agar tidak mengganggu proses produksi serta tidak merugikan salah satu pihak saja, yaitu pekerja dan pengusaha.

1.5.1 Manfaat teoretis

1. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum dan khususnya hukum ketenagakerjaan;
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Bagi pekerja

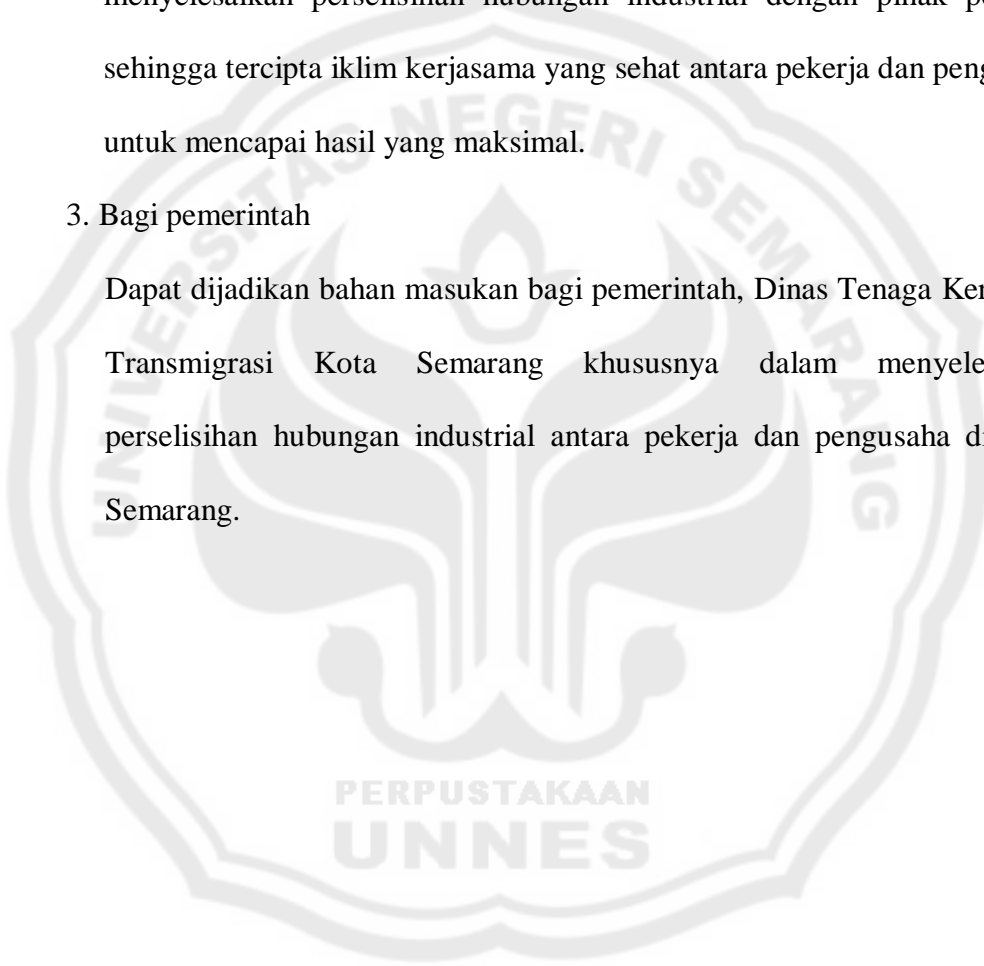
Memberikan suatu pemahaman tentang bagaimana menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan pihak pengusaha secara mufakat supaya tidak mengganggu jalannya proses produksi di perusahaan;

2. Bagi pengusaha

Penelitian ini dapat memberikan suatu pemahaman tentang bagaimana menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan pihak pekerja, sehingga tercipta iklim kerjasama yang sehat antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

3. Bagi pemerintah

Dapat dijadikan bahan masukan bagi pemerintah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang khususnya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 16 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa, “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945”. Dan di dalam Bab XI Hubungan Industrial Bagian Kesatu Umum Pasal 102 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan:

- a. “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan” (angka 1);
- b. “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya” (angka 2);
- c. “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan” (angka 3).

Ketentuan perburuhan (ketenagakerjaan) dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata diatur dalam Buku III Bab VII-A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan bagian pertama mengenai ketentuan umum Pasal

1601a, dijelaskan perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Soedarjadi (2008:23-24) hak dan kewajiban dari pengusaha terhadap pekerja ataupun sebaliknya adalah sebagai berikut:

Hak yang diperoleh pekerja dari pengusaha adalah:

- 1) Menerima upah atau imbalan yang dapat berupa: 1) pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan; 2) cuti tahunan selama dua belas hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja satu tahun atau lebih; 3) cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau bidan; dan 4) cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja enam tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- 2) Diberikan perlindungan sebagai berikut: 1) diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan; 2) mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia dan moral agama; 3) mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat; dan 4) mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Kewajiban pekerja terhadap pengusaha adalah:

- (1) Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- (2) Melaksanakan pekerjaan secara baik; dan
- (3) Mematuhi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Sedangkan pengertian dari pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan

3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
(Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hak pengusaha terhadap pekerja adalah:

1. Memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian; dan
2. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik sesuai yang telah diprogramkan.

Kewajiban pengusaha terhadap pekerja adalah:

1. Membayar upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja;
2. Menyediakan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja; dan
3. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang terkait dalam hubungan kerja.

Perbedaan pendapat dan kepentingan antara pekerja dan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tidak hanya terbatas pada pekerja dan atau pengusaha. Aksi-aksi pekerja belakangan ini misalnya, mereka menuntut hak-hak dari pengusaha dengan cara berdemonstrasi atau unjuk rasa dilingkungan perusahaan mereka bekerja, bahkan turun kejalan untuk berorasi. Atau dengan jalan mogok kerja (*strike*) sehingga berakibat pada hengkangnya investor asing dari Indonesia karena apabila terjadi secara terus-menerus akan mengakibatkan penutupan perusahaan (*lock out*). Hal ini tentu akan berdampak buruk bagi negara karena akan kehilangan devisa serta kehilangan upah atau imbalan (pendapatan) bagi pekerja itu sendiri.

Menyadari akibat-akibat yang akan terjadi di kemudian hari yang dapat merugikan berbagai pihak (pengusaha, pekerja, masyarakat, dan pemerintah) maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar untuk menghindarkan dan mencegah sejauh mungkin timbulnya perselisihan industrial sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis.

Namun dalam praktek, tidak adanya keterbukaan (*untransparency*) membuat kedua belah pihak menjadi saling curiga. Pekerja menganggap pengusaha terlalu serakah karena membayar atau memberikan imbalan dengan upah yang sangat rendah. Sebaliknya, pengusaha menganggap pekerja sebagai pihak yang tidak mau mengerti keadaan pengusaha yang terus merugi. Keadaan ini telah menimbulkan pertentangan kepentingan (*conflic of interest*) antara pekerja dengan pengusaha (Sehat Damanik 2006:2).

Sebab-sebab terjadinya perselisihan hubungan perburuhan (industrial) di karenakan adanya pelanggaran disiplin kerja dan salah pengertian diantara pekerja dan pengusaha, diantaranya:

1. Tidak disiplin masuk kerja, yaitu: datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pengusaha;
2. Tidak cakap atau tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan; dan
3. Menolak melakukan tugas yang dilimpahkan atau menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan.

“Tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja adalah karena perselisihan hak. Contoh perselisihan hak adalah perselisihan mengenai pengupahan” (Sendjun H. Manulang 1995:96). Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya usaha-usaha dalam mengadakan perubahan dalam syarat-syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan.

Menurut Widodo dan Judiantoro dalam Abdul Khakim (2007:147) berdasarkan sifatnya perselisihan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Perselisihan perburuhan kolektif

Yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan Serikat Pekerja (SP), karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (ketenagakerjaan); dan

2. Perselisihan perburuhan perseorangan

Yaitu perselisihan antara pekerja atau buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) dengan pengusaha.

Ini membuktikan bahwa persoalan ketenagakerjaan berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara, khususnya bidang ekonomi dan kesejahteraan rakyat. Sulit membayangkan kita bisa menjalankan aktifitas sehari-hari tanpa berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan (dalam hal ini hubungan industrial).

Mula-mula pekerja dan pengusaha sebelum terjadi hubungan industrial (hubungan kerja) mereka mengadakan perjanjian kerja. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh (Iman Soepomo 1983:1).

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan” (Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2.1.2 Pekerja dan Pengusaha

“Dalam bahasa Indonesia, ada dua sebutan yang dipakai untuk menunjukkan orang yang melakukan pekerjaan, yakni pekerja dan buruh. Dalam bahasa Inggris, masing-masing disebut *worker* dan *labor*” (Sehat Damanik 2006:1).

Istilah pekerja dan buruh dalam bahasa Indonesia mempunyai makna yang berbeda. Karena itulah orang yang bekerja lebih senang dengan sebutan pekerja, yang dianggap memiliki konotasi status yang lebih tinggi, sebagai orang yang bekerja di tempat yang nyaman dan menerima gaji yang baik pula.

Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dan di dalam Bab I Ketentuan Umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 9 disebutkan juga bahwa “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dalam prakteknya ternyata baik buruh maupun pekerja (*arbeider*) adalah sama-sama orang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain (*majikan atau owner*), dengan menerima upah dan kondisi kerja yang sama. Hanya sebutan saja yang berbeda, sedangkan kondisi kerja dan hak-hak yang diterima oleh mereka yang disebut buruh maupun pekerja adalah sama.

Sedangkan pengertian dari pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
(Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dan di dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan

Terbatas Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1, disebutkan bahwa:

- a. “Perseroan Terbatas, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya” (angka 1);
- b. “Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dan/atau anggaran dasar” (angka 4);
- c. “Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar” (angka 5); dan
- d. “Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/ atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi” (angka 6).

2.1.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Bab I Ketentuan Umum Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 22 disebutkan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Dan dalam Bab I Ketentuan Umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 1 disebutkan juga bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Sedangkan dalam Bab XI Bagian kedelapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paragraf 1 Pasal 136 menyebutkan bahwa:

- (1) “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) secara musyawarah mufakat”; dan
- (2) “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”.

Menurut Abdul Khakim (2007:146) pada awalnya perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*)

Yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan. Contoh: a) pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar upah atau imbalan kerja lembur, tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan, tidak memberikan jaminan sosial dan sebagainya; dan b) pekerja atau buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*)

Yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan (ketenagakerjaan) atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (ketenagakerjaan). Contoh: a) pekerja atau buruh meminta fasilitas istirahat yang memadai; b) pekerja atau buruh menuntut kenaikan tunjangan makan; dan c) pekerja atau buruh menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lain-lain.

Berdasarkan ketentuan terakhir yaitu didalam Bab I Ketentuan Umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 disebutkan jenis-jenis perselisihan:

- a. "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat ada perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)" (angka 2);
- b. "Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB)" (angka 3);
- c. "Perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak (angka 4)"; dan
- d. "Perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) dalam satu perusahaan yang timbul antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban Serikat Pekerja atau Serikat Buruh" (angka 5).

Di dalam Bab 1 Ketentuan Umum Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Pasal 1, disebutkan:

- a. "Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya"(angka 1);

- b. “Serikat pekerja atau serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan”(angka 2);
- c. “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain”(angka 8); dan
- d. “Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh, dan serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan”(angka 9).

Dan di dalam Bab IX Penyelesaian Perselisihan Undang Undang Nomor 21

Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, dijelaskan:

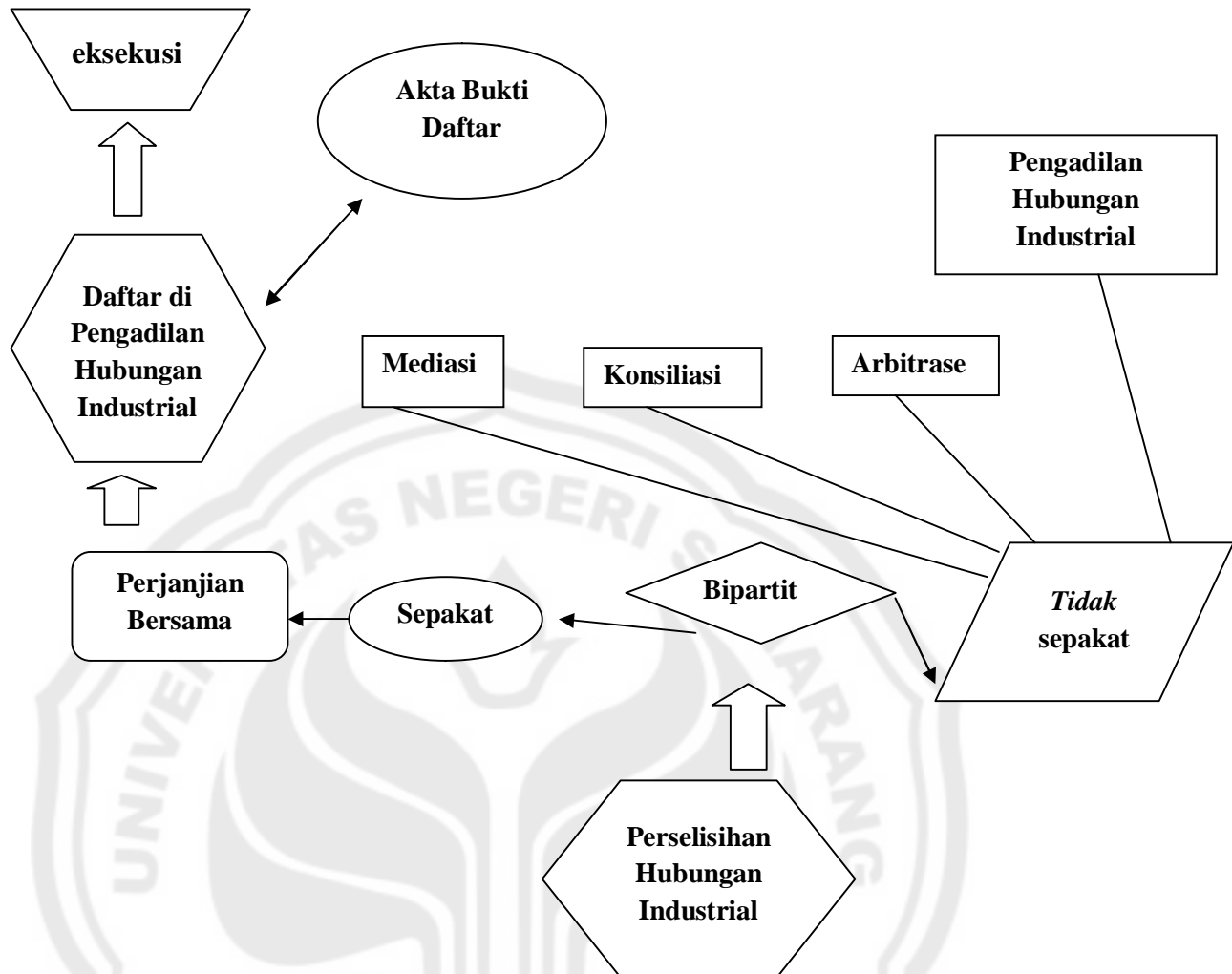
- a. “Setiap perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh yang bersangkutan”(Pasal 35);
- b. “Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 tidak mencapai kesepakatan, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”(Pasal 36).

Berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam lima tahap, kelima tahap tersebut adalah: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase (keempat penyelesaian perselisihan tersebut termasuk penyelesaian perselisihan di luar pengadilan atau jalur *non-litigasi*) dan Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut ini penjelasan dari masing-masing penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2.1.3.1 Bipartit

“Bipartit adalah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dengan pekerja yang dilandasi rasa kekeluargaan” (Pasal 1 angka 10). Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan secara bipartit di maksudkan untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah mufakat secara internal. Hasil perundingan bipartit dituangkan dalam berita acara pertemuan yang memuat catatan atau keterangan hasil perundingan. Dalam hal perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan, maka berita acara atas kegagalan tersebut harus disertakan pada saat mengajukan permohonan permohonan perselisihan melalui lembaga selanjutnya. Apabila berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang mengikat kedua belah pihak. Selanjutnya Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat guna mendapatkan akta bukti pendaftaran, yang bisa dipergunakan sebagai dasar untuk mengajukan eksekusi apabila ada pihak yang mengingkari kesepakatan. Melengkapi uraian di atas berikut juga penulis sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit, yaitu sebagai berikut:

Bagan 2.1 Bagan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui *Bipartit*



Sumber: Sehat Damanik 2006:39

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan dari bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

1. “Harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan” (Pasal 3 ayat (2));

2. “Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya melalui bipartit dianggap gagal” (Pasal 3 ayat (3));
3. “Apabila upaya melalui bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan” (Pasal 4 ayat (1));
4. “Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas” (Pasal 4 ayat (2));
5. “Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase” (Pasal 4 ayat (3));
6. “Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator” (Pasal 4 ayat (4));

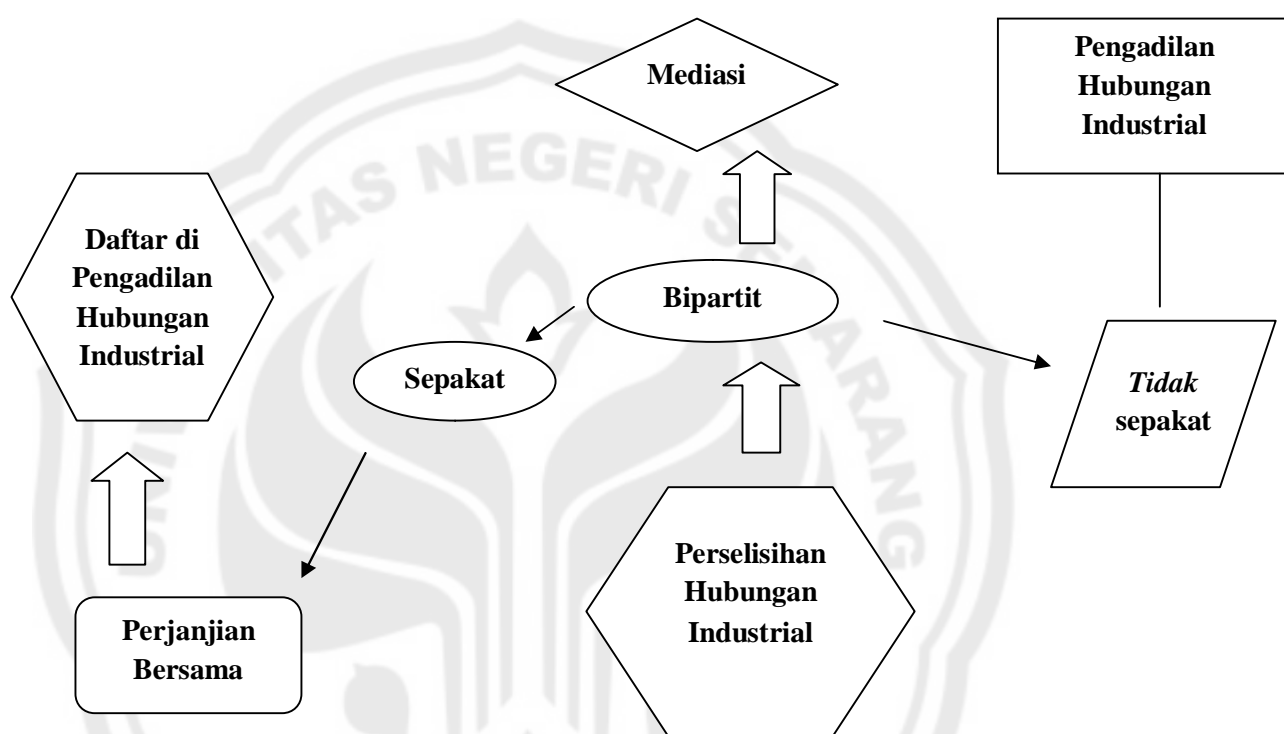
7. “Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak” (Pasal 6);
8. “Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:
 1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 2. Tanggal dan tempat perundingan;
 3. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 4. Pendapat para pihak;
 5. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 6. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan” (Pasal 6 ayat (2)).
9. “Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak” (Pasal 6 ayat (2));
10. “Perjanjian Bersama (PB) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran” (Pasal 7 ayat (3 dan 4)).

2.1.3.2 Mediasi

“Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan” (Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Perbedaan antara upaya mediasi dengan penyelesaian melalui upaya bipartit terletak pada masuknya unsur luar dalam penyelesaian perselisihan. Dalam upaya bipartit perundingan hanya

dilakukan oleh pihak yang berselisih (pekerja dan pengusaha), sedangkan dalam mediasi, ada pihak luar (mediator) yang masuk dan mencoba menyelesaikan perselisihan. Melengkapi uraian di atas berikut juga penulis sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi, yaitu sebagai berikut:

Bagan 2.2 Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi



Sumber: Sehat Damanik 2006:42

Berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut:

1. "Dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota (pasal

- 8). Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan” (Pasal 1 angka 12);
2. “Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi” (Pasal 10);
3. “Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran” (Pasal 13 ayat (1));
4. “Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka: 1) mediator mengeluarkan anjuran tertulis; 2) anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang pertama; 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran; 4) para pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis; 5) apabila para

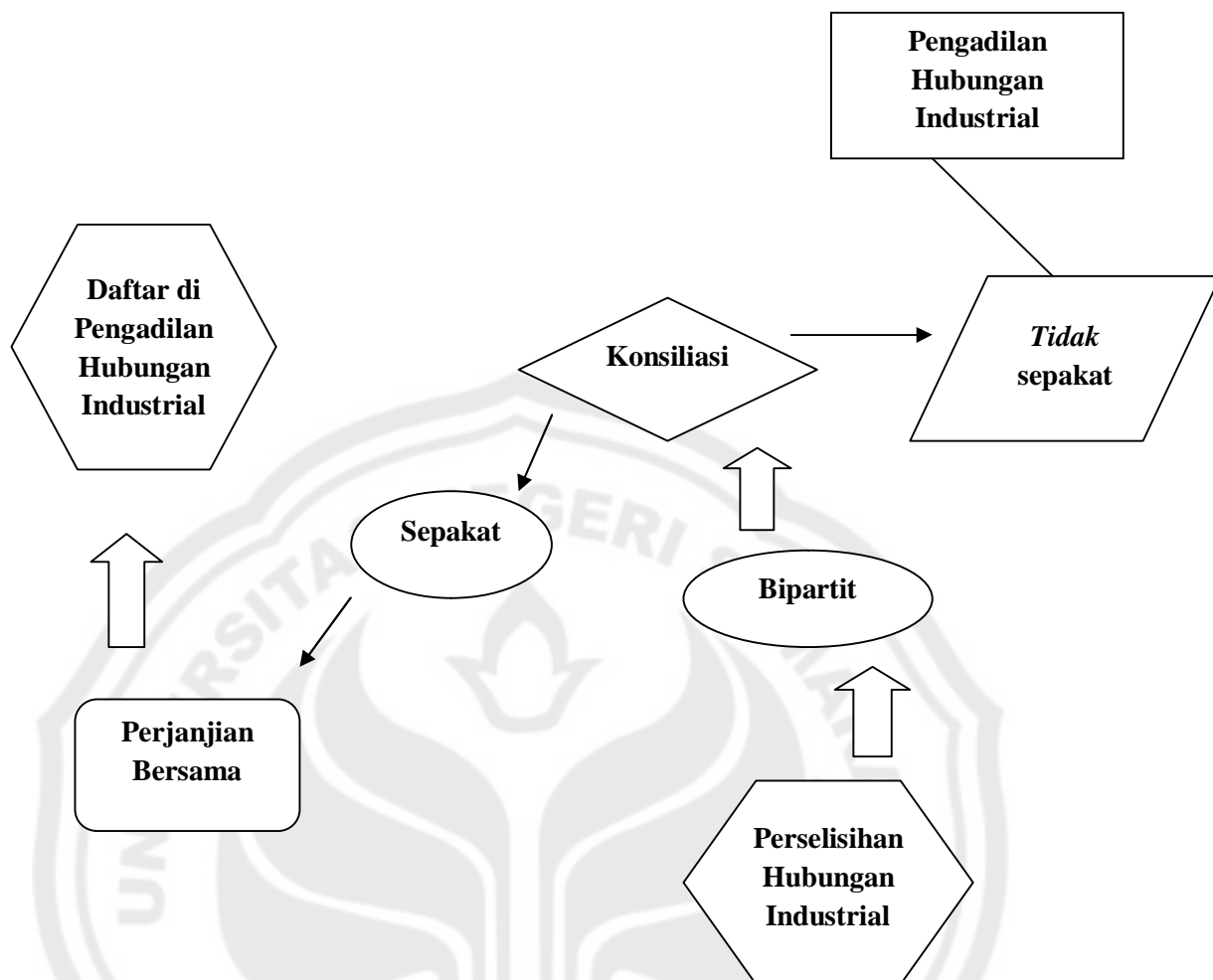
pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran” (Pasal 13 ayat (2)); dan

5. “Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara” (Pasal 15).

2.1.3.3 Konsiliasi

“Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan” (Pasal 1 angka 13 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Melengkapi uraian di atas berikut juga penulis sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara konsiliasi, yaitu sebagai berikut:

**Bagan 2.3 Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui
Konsiliasi**



Sumber: Sehat Damanik 2006:44

Berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut:

1. “Dilakukan oleh konsiliator (Pasal 19) yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota

(Pasal 17). Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan” (Pasal 1 angka 14);

2. “Dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak” (Pasal 18 ayat (2));
3. “Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih, konsiliator mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan persidangan konsiliasi pertama” (Pasal 20);
4. “Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran” (Pasal 23 ayat (1));
5. “Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka: 1) konsiliator mengeluarkan surat anjuran tertulis; 2) anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi

pertama; 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis; 4) para pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis; 5) apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran” (Pasal 23 ayat (2)); dan

6. “Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara” (Pasal 25).

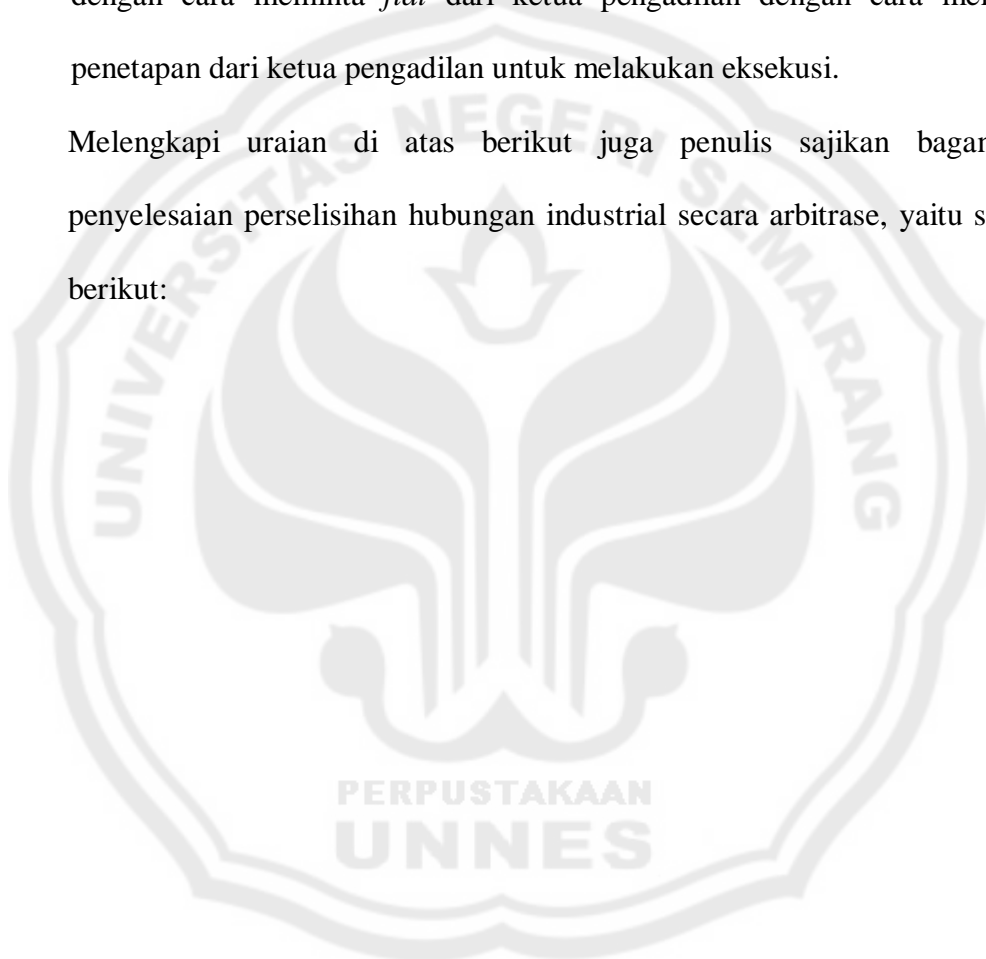
2.1.3.4 Arbitrase

“Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan” (Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Sedangkan pengertian arbitrase menurut Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999, “arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa”. Dalam proses persidangan, arbiter akan berusaha mendamaikan kedua belah pihak, sehingga perselisihan dapat selesai secara kekeluargaan. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada

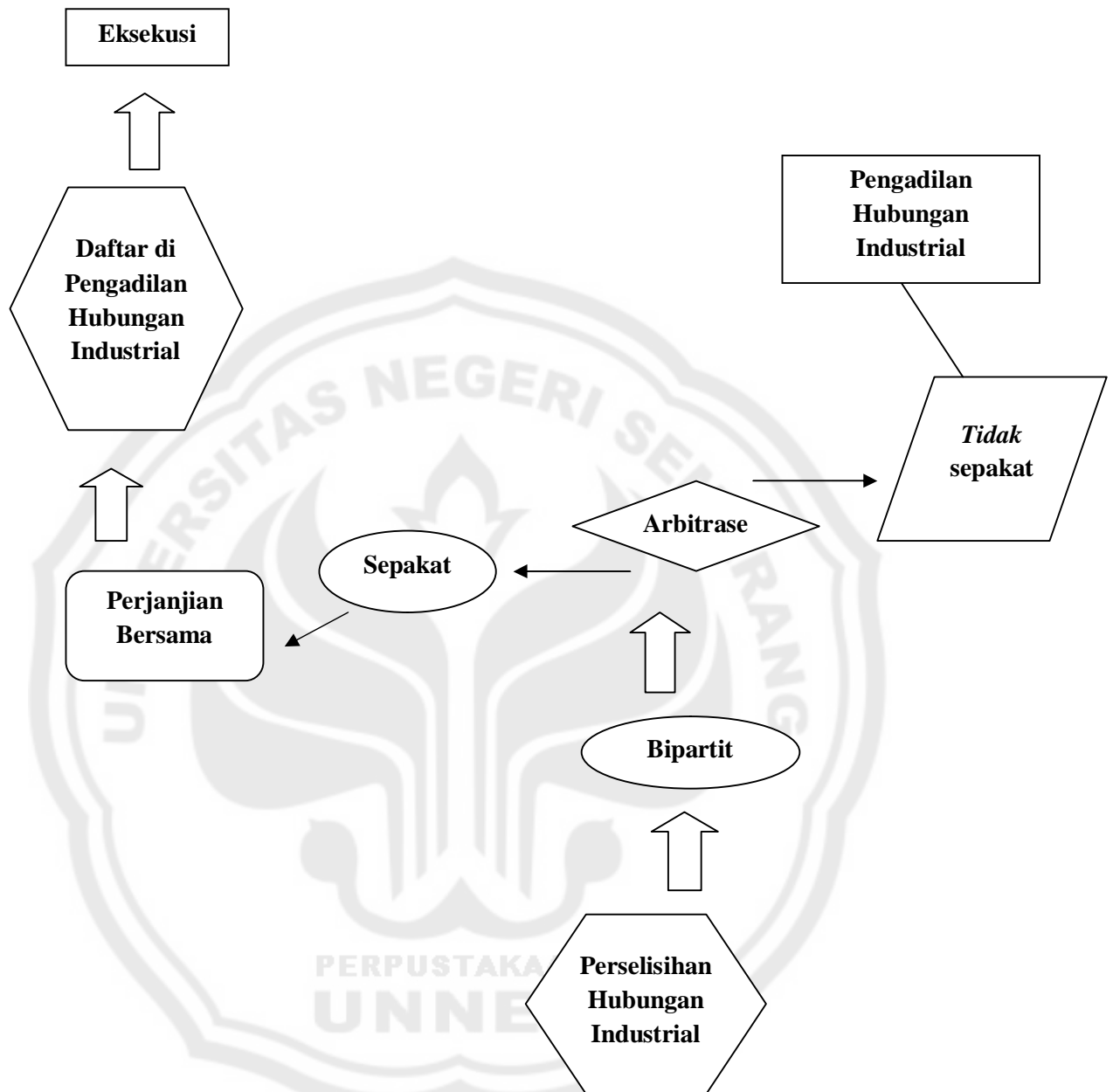
Pengadilan Negeri di wilayah arbiter yang menetapkan putusan. Apabila ada pihak yang tidak bersedia melaksanakan isi putusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan *fiat* eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Fiat eksekusi menurut M. Marwan dan Jimmy P. adalah pernyataan setuju untuk dijalankan. Jadi, *fiat* eksekusi adalah eksekusi atas sebuah akta seperti mengeksekusi suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan pasti, yakni dengan cara meminta *fiat* dari ketua pengadilan dengan cara memohon penetapan dari ketua pengadilan untuk melakukan eksekusi.

Melengkapi uraian di atas berikut juga penulis sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase, yaitu sebagai berikut:



Bagan 2.4 Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase



Sumber: Sehat Damanik 2006:46

Menurut ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:

1. “Dilakukan oleh arbiter (Pasal 29). Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat dan bersifat final” (Pasal 1 angka 15);
2. “Dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih” (Pasal 32 ayat (1));
3. “Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga” (Pasal 32 ayat (2));
4. “Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri” (Pasal 33 ayat (1));
5. “Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut” (Pasal 34 ayat (1));

6. “Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak” (Pasal 35 ayat (1));
7. “Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter” (Pasal 40 ayat (1));
8. “Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter” (Pasal 40 ayat (2));
9. “Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja” (Pasal 40 ayat (3));
10. “Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain” (Pasal 42);
11. “Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus” (Pasal 42);
12. “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih” (Pasal 44 ayat (1));
13. “Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian” (Pasal 44 ayat (2 dan 3));

14. “Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase” (Pasal 44 ayat (5));
15. “Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter” (Pasal 48);
16. “Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap” (Pasal 51 ayat (1));
17. “Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan” (Pasal 51 ayat (2));
18. “Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung (MA) dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - 1) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan di jatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; 2) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; 3) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; 4) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau 5) putusan

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan” (Pasal 52 ayat (1));
dan

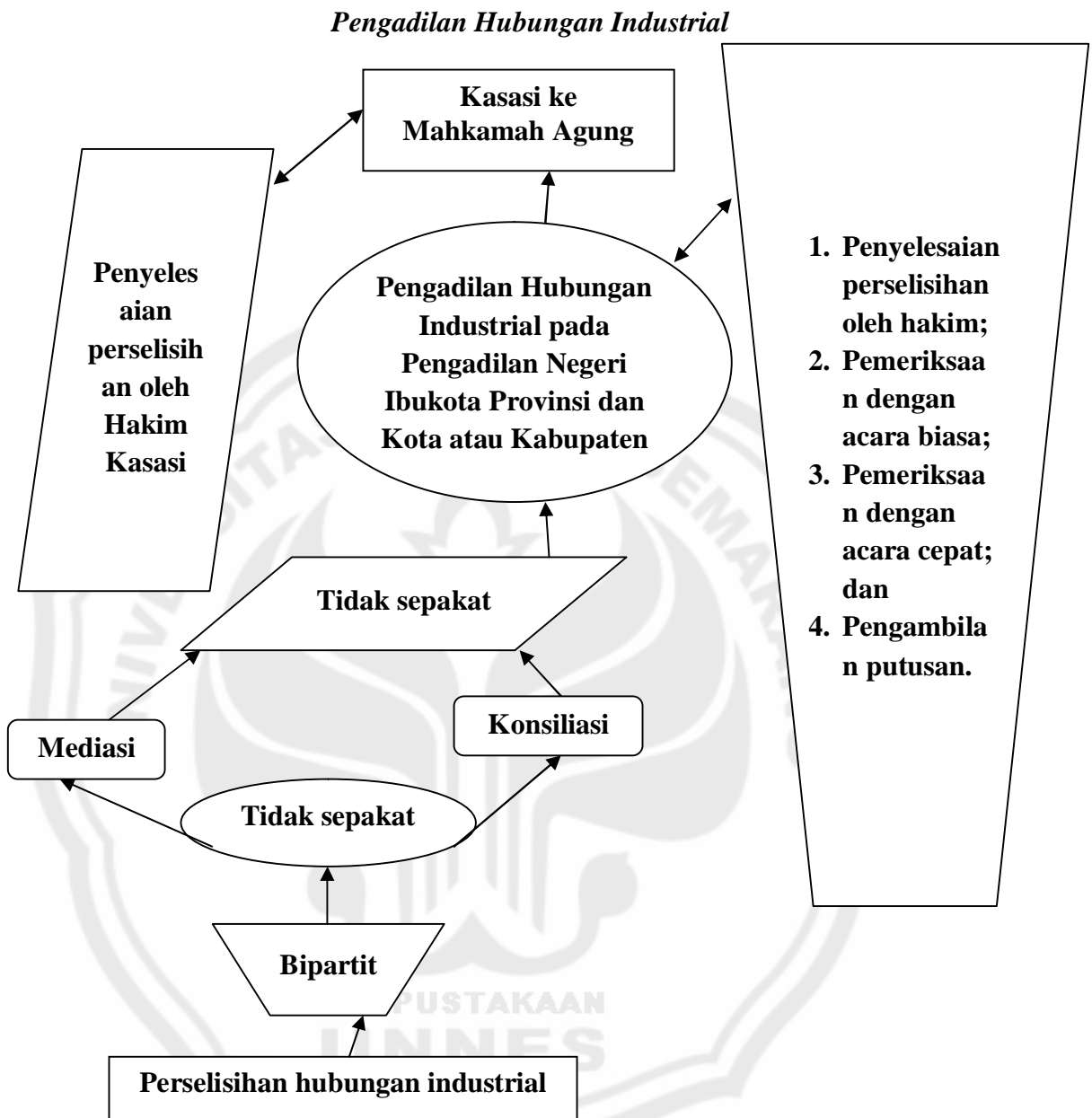
19. “Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial” (Pasal 53).

2.1.3.5 Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Di dalam Bab III Bagian Kesatu Umum Pasal 55 menyebutkan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Jadi mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban (berdasarkan Pasal 5, Pasal 14 dan Pasal 24 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; 3) di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB). Melengkapi uraian di atas berikut juga penulis sajikan bagan alur

penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan, yaitu sebagai berikut:

Bagan 2.5 Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui



Sumber: Sehat Damanik 2006:37

Berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan dari bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan di atur sebagai berikut:

1. “Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini” (Pasal 57);
2. “Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp 150.000.000,-00” (Pasal 58);
3. “Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten atau Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan dan di Kabupaten atau Kota yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat” (Pasal 59);
4. “Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari: 1) hakim; 2) hakim *ad-hoc*; 3) panitera muda; dan 4) panitera pengganti. Sedangkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari: 1) hakim agung; 2) hakim *ad-hoc* pada Mahkamah Agung; dan 3) panitera” (Pasal 60);
5. “Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung (Pasal 61). Hakim *ad-hoc* Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung” (Pasal 63 ayat (1));

6. “Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi pekerja” (Pasal 81);
7. “Gugatan oleh pekerja atau buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha” (Pasal 82);
8. “Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat” (Pasal 83 ayat (1));
9. “Adanya *dismissal process*, dimana hakim wajib memeriksa isi gugatan” (Pasal 83 ayat (2));
10. “Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya” (Pasal 87);
11. “Ketua Pengadilan Negeri (sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial) harus sudah menetapkan majelis hakim selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan” (Pasal 88 ayat (1));
12. “Pemeriksaan dengan acara biasa: 1) dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)); 2) pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat

tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat (1)); 3) apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya (Pasal 89 ayat (5)); 4) sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) (Pasal 92); 5) apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan (Pasal 93); 6) apabila pada sidang penundaan terakhir pihak-pihak tidak hadir, maka akibatnya: bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur (Pasal 94 ayat (1)), bagi tergugat, majelis hakim dapat melakukan putusan *verstek* (Pasal 94 ayat (2)); dan 7) sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain” (Pasal 95 ayat (1))

13. “Pemeriksaan dengan acara cepat: 1) apabila terdapat kepentingan para pihak dan/ atau salah satu pihak yang cukup mendesak (Pemutusan Hubungan Kerja massal, terjadi huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum) dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (1)); 2) Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan (Pasal 98 ayat (2)); 3) tidak

ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (3)); 4) apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dapat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1)); dan 5) tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi empat belas hari kerja” (Pasal 99 ayat (2))

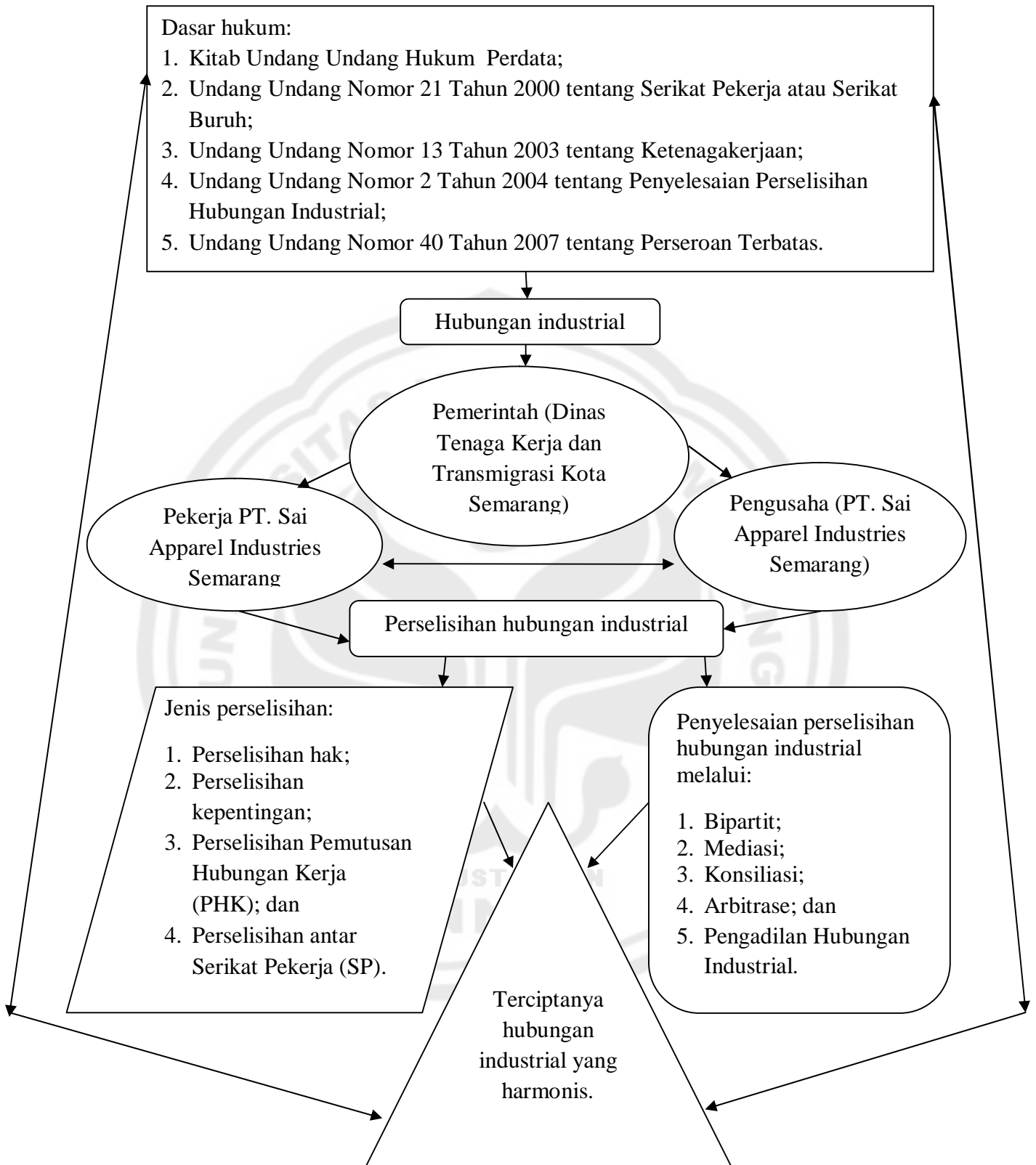
14. “Pengambilan keputusan: 1) majelis hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan (Pasal 100); 2) putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1)); dan 3) putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama” (Pasal 103)
15. “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari kerja” (Pasal 110);
16. “Penyelesaian perselisihan oleh hakim kasasi: 1) majelis hakim kasasi terdiri atas satu orang hakim agung dan dua orang hakim *ad-hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua

Mahkamah Agung (Pasal 113); 2) tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114); dan 3) penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja” (Pasal 115).

Jadi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase (termasuk penyelesaian perselisihan di luar pengadilan atau jalur *non-litigasi*) dan Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjamin kepastian hukum antara pekerja dan pengusaha sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis. Apabila tidak tercapai kesepakatan secara mufakat maka pengusaha dan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

2.2 Kerangka Berpikir

Bagan 2.6 Bagan Kerangka Berpikir



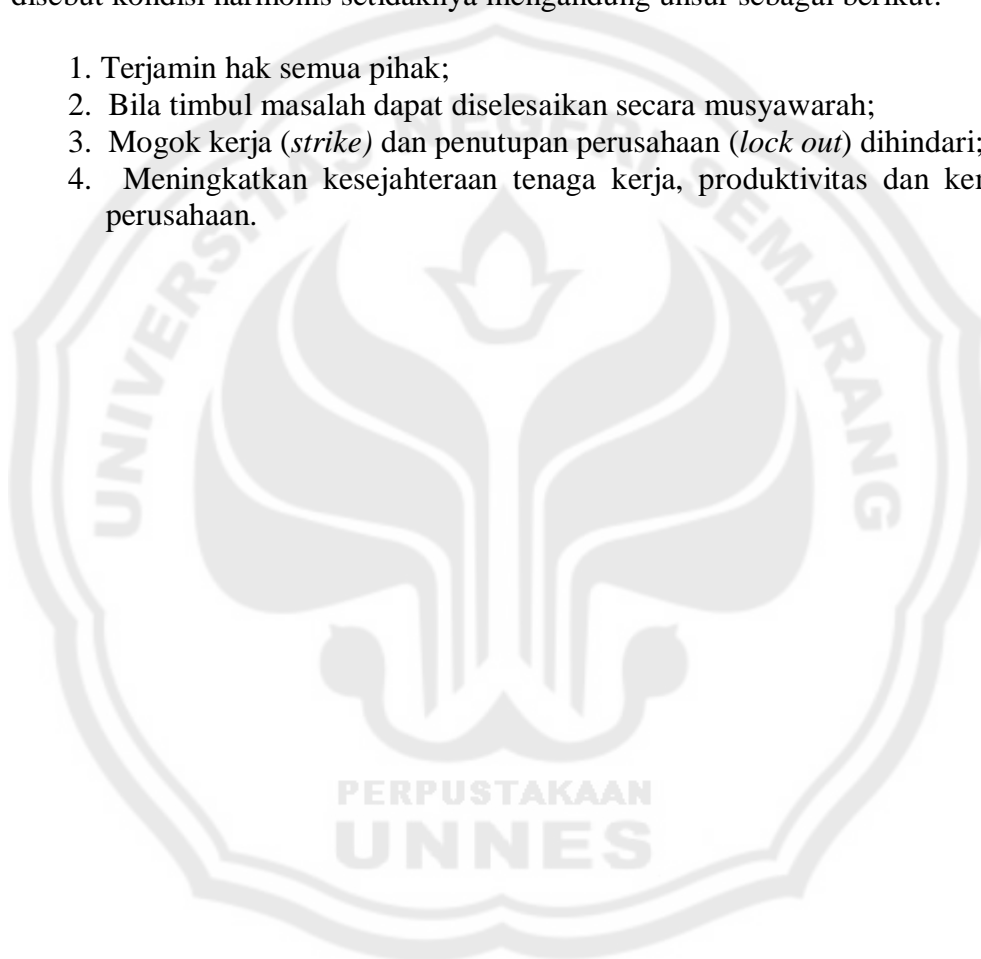
Peraturan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja atau buruh. Atas dasar itulah, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah ketenagakerjaan melalui menerbitkan berbagai perundang-undangan, diantaranya: 1) Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh; 2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan 4) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah untuk mewujudkan hukum ketenagakerjaan yang adil, karena perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi pekerja atau buruh sebagai manusia yang utuh. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha, yakni kelangsungan perusahaan.

Selain pemerintah, unsur dalam hubungan industrial lainnya adalah pekerja dan pengusaha. Pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk pengusaha, dan pengusaha adalah orang yang memberikan pekerjaan. Dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, adakalanya terjadi perselisihan hubungan industrial yang meliputi: 1) perselisihan hak; 2) perselisihan kepentingan; 3) perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan 4) perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan. Sedangkan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebutkan: 1) Bipartit; 2) Mediasi; 3) Konsiliasi; 4) Arbitrase; dan 5) Pengadilan Hubungan Industrial.

Kompleksnya, hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dapat dikatakan, perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada pekerja dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang akan timbul berikut dampaknya sehingga tercipta hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang harmonis.

Menurut Soedarjadi (2008:26) dalam hubungan kerja (hubungan industrial), disebut kondisi harmonis setidaknya mengandung unsur sebagai berikut:

1. Terjamin hak semua pihak;
2. Bila timbul masalah dapat diselesaikan secara musyawarah;
3. Mogok kerja (*strike*) dan penutupan perusahaan (*lock out*) dihindari; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas dan kemajuan perusahaan.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Dasar Penelitian

Dalam penelitian “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang” peneliti menggunakan metode kualitatif. “Metode kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah” (Moleong 2006:6).

Penelitian ini selain menggunakan pendekatan yuridis-sosiologis (socio-legal *approach*). Pendekatan secara yuridis berarti “penelitian ini mencakup penelitian terhadap azas-azas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum” (Soekanto 1986: 51). Sedangkan pendekatan sosiologis berarti “penelitian ini akan mengidentifikasi hukum dan efektifitas hukum” (Soekanto 1986: 51). Artinya penelitian ini adalah kajian untuk melihat realitas sosial atau kenyataan yang hidup dalam masyarakat dari sudut pandang hukum, di mana hukum mengatur ketentuan mengenai apa yang seharusnya dan tidak seharusnya dilakukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sai Apparel Industries Semarang, perusahaan tersebut terletak di Jalan Brigjend Sudiarto Km. 11, Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dan bergerak di bidang *garmen* (perusahaan yang mengolah bahan baku kain menjadi pakaian dan celana jadi). Peneliti tertarik mengadakan penelitian di PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan alasan PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah salah satu perusahaan yang memiliki beberapa contoh kasus yang melibatkan antara pihak pekerja dan pengusaha dalam hal perselisihan hubungan industrial.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian menyatakan pokok persoalan apa yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Penelitian ini difokuskan terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dan faktor yang menjadi penghambat dan pendukung serta cara penyelesaiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang;
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang; dan
3. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha serta faktor pendukung dan penghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data menyatakan berasal dari mana data penelitian dapat di peroleh. Penulis dalam penelitian ini menggunakan sumber data:

3.4.1 Sumber Data Primer

“Kata-kata atau tindakan yang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama atau primer” (Moleong 2006:157), yang diperoleh peneliti dari:

3.4.1.1 Responden

“Responden adalah orang yang diminta keterangan tentang suatu fakta atau pendapat” (Arikunto 2006:145). Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pengusaha dan pekerja. Pengusaha yang dimaksud disini adalah manager personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan pekerja yang di maksud disini adalah pekerja yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial secara langsung dengan pengusaha atau pekerja yang tidak terlibat dalam perselisihan hubungan industrial tetapi mengetahui perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

3.4.1.2 Informan

“Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian” (Moleong 2006:132). Dalam penelitian ini yang dijadikan informan adalah adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang menunjang data primer dan merupakan pelengkap bagi data primer. Sumber data sekunder yang digunakan:

1. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Dokumen dan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
4. Referensi atau buku-buku penunjang.

3.5 Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yang di sesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dengan:

3.5.1 Wawancara

“Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu” (Moleong 2006:186). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa pedoman wawancara yaitu instrumen yang berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada manager personalia yang mewakili perusahaan dan beberapa pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang.

3.5.2 Dokumentasi

“Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis ataupun film” (Moleong 2006:216). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi resmi yang

berupa dokumentasi internal (risalah atau laporan rapat), dengan cara mencatat kasus-kasus perselisihan hubungan industrial beserta penyelesaiannya yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT Sai Apparel Industries Semarang. Dokumentasi internal berupa memo, pengumuman, instruksi dan aturan suatu lembaga masyarakat tertentu yang di gunakan dalam kalangan sendiri. Termasuk di dalamnya risalah atau laporan rapat, keputusan pemimpin kantor dan sebagainya. “Dokumentasi demikian dapat menyajikan informasi tentang keadaan, aturan, disiplin dan dapat memberikan petunjuk tentang gaya kepemimpinan” (Moleong 2006:219).

3.5.3 Studi Pustaka

Dengan cara membaca literatur yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam penelitian ini, penulis dominan menggunakan buku “Hukum Acara Perburuhan” karangan Sehat Damanik.

3.6 Objektivitas dan Keabsahan Data

“Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain” (Moleong 2006:330). Triangulasi dengan sumber derajat dicapai dengan jalan:

1. “Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara”;
2. “Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi”;
3. “Membandingkan apa yang orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu”;
4. “Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, dan orang pemerintahan”; dan

5. “Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan” (Moleong 2006:331).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Triangulasi dengan sumber derajat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara;
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; dan
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Sai Apparel Industries Semarang

PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *garmen* (mengolah bahan baku kain menjadi pakaian dan celana jadi). Berdiri sejak Tahun 1998, perusahaan ini termasuk ke dalam jenis Penanaman Modal Asing (PMA) karena sahamnya dimiliki oleh investor yang berasal dari Negara Amerika Serikat dan Negara India. Perusahaan ini terletak di Semarang Timur tepatnya Kecamatan Pedurungan, Jalan Brigjend S. Sudiarto Km. 11, dan berbatasan secara langsung dengan Kabupaten Demak, yaitu Kecamatan Mranggen. Dari total 9100 pekerja, 8700 adalah tenaga kerja berjenis kelamin perempuan serta 400 orang berjenis kelamin laki-laki. Perusahaan ini 100% berorientasi pada ekspor, yaitu pasar Amerika Serikat, Eropa, Hongkong, Jepang, dan Singapura. Unit produksi atau pabrik PT. Sai Apparel Industries berada di Kota Semarang, sedangkan kantor pusat dan pemasaran PT. Sai Apparel Industries berada di Graha Kirana Lantai 11#1102, Jalan Yos Sudarso Kaviliun 88, Sunter JakartaUtara (sumber: wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E.).

Struktur organisasi dalam setiap perusahaan adalah penting, karena tanpa adanya struktur organisasi akan menyulitkan pemimpin perusahaan dalam

memberikan tugas kepada bawahannya. Kelancaran dan keberhasilan setiap aktivitas yang dijalankan oleh suatu perusahaan banyak ditentukan oleh struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan kerangka bagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Tetapi tidak ada struktur organisasi yang baku, sebab lebih cenderung disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan yang nyata yang ada disuatu organisasi atau perusahaan tertentu.

Struktur organisasi yang diterapkan di PT. Sai Apparel Industries Semarang menggunakan sistem organisasi garis, yang mana antara bagian yang satu dengan bagian lainnya dalam perusahaan mempunyai hubungan dan koordinasi, baik secara horizontal maupun secara vertikal untuk menjamin keharmonisan mekanisme kerja struktur organisasi tersebut. Dalam melaksanakan kegiatan PT. Sai Apparel Industries Semarang memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

1. Direktur

Tugas pokok direktur adalah memimpin terhadap kelancaran aktifitas perusahaan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditentukan oleh komisaris serta untuk menentukan garis kebijaksanaan yang berkaitan dengan operasional dan keuangan perusahaan;

2. *Factory Manager*

Tugas dari *factory manager* adalah membawahi bagian personalia dan mengawasi kinerja manajer personalia dan melakukan koordinasi dengan bagian lainnya agar tidak terhambat operasional perusahaan;

3. *Finance Manager*

Finance Manager mempunyai tugas untuk mengajukan anggaran dan membawahi bagian keuangan;

4. *HRD Personalia*

Bagian personalia merupakan bagian yang mengurus masalah ketenagakerjaan yang ada di perusahaan, baik penerapan tata tertib, penyelesaian perselisihan, sampai penjatuhan sanksi;

5. *Manager Produksi*

Manager Produksi mempunyai tugas untuk memimpin dan membawahi pekerja disatu *hall* atau gedung;

6. *Chief Supervisor*

Chief supervisor mempunyai tugas untuk mengawasi pekerja disatu *hall* atau gedung;

7. *Supervisor*

Supervisor bertugas untuk menentukan *lay out* atau ganti *style*, supervisor membawahi 5 *line* dalam satu *hall* atau gedung. Satu *line* terdiri dari 60 pekerja;

8. *Fidder*

Fidder bertugas untuk kejar produksi;

9. *Quality Control*

Quality Control bertugas untuk mengecek kualitas barang yang telah jadi;

10. *Operator*

Operator bertugas memproses barang atau menjahit;

11. *Helper* atau *Sample*

Helper atau *Sample* bertugas memproses gambar atau pola sebelum dijahit.

(sumber: data yang diolah berdasarkan wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., pada Tanggal 1 Maret 2011)

4.1.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Kemajuan industrialisasi disegala sektor berdampak pada melonjaknya kebutuhan tenaga kerja. Dengan semakin banyaknya penggunaan tenaga kerja maka semakin banyak menimbulkan permasalahan dan gesekan-gesekan yang pada akhirnya dapat menimbulkan keresahan, unjuk rasa, dan pemogokan (*strike*).

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah sebagai berikut :

“Pelanggaran oleh pihak pekerja merupakan perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Penyebabnya adalah karena karyawan kurang memahami Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama, pelanggaran yang sering dilakukan oleh pekerja adalah datang terlambat ke perusahaan.” (wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., tersebut, diketahui bahwa pelanggaran oleh pekerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama menjadi penyebab perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries

Semarang. Melengkapi keterangan diatas berikut juga penulis sajikan tata-tertib di PT. Sai Apparel Industries Semarang, yaitu sebagai berikut:

1. Kewajiban pekerja:

Guna menunjang kegiatan perusahaan dan aktifitas kerja sehari-hari, maka berikut ini ditetapkan tata tertib yang wajib ditaati oleh setiap pekerja:

1. Pekerja wajib datang di tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan;
2. Pekerja hanya diperkenankan meninggalkan tugasnya atau jam kerja berakhir atau alasan-alasan lain yang sah dan disetujui pekerja yang bersangkutan;
3. Selama waktu kerja, pekerja tidak diperkenankan meninggalkan tempat kerjanya tanpa seijin dan sepengetahuan atasannya;
4. Pekerja wajib untuk mengisi kartu hadir atau absesnsi pada saat masuk dan pulang kerja;
5. Pekerja wajib untuk memakai identitas diri atau Kartu Pengenal Karyawan (KPK) selama berada di dalam lingkungan perusahaan selam jam kerja;
6. Pekerja wajib melaksanakan tugas-tugas dan perintah yang diberikan oleh atasannya, mematuhi dan melaksanakan prosedur kerja yang diberikan;
7. Menghentikan sementara pekerjaan dan segera melaporkan pada atasannya langsung, apabila mengetahui terjadinya perubahan

kelalaian mutu hasil produksi, kesalahan produksi serta timbul kerusakan-kerusakan pada alat-alat atau mesin kerja;

8. Bertindak hati-hati penuh perhatian dan melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari;
9. Pekerja yang telah diberi tugas tidak diperkenankan untuk melimpahkan tugas tersebut kepada pekerja lain, tanpa ijin dan sepengetahuan atasan;
10. Pekerja wajib membaca pengumuman yang telah ditempel di papan pengumuman di dalam lingkungan perusahaan. Dalam hal pekerja tidak mengetahui ketentuan-ketentuan baru, sedang pengumuman tersebut telah diumumkan di papan pengumuman, ijin merupakan kesalahan pekerja sendiri;
11. Pekerja wajib menjaga kebersihan, kesehatan, ketertiban, dan kerapian tempat serta lingkungan kerja dan wajib menjaga kerapian diri terutama pakaian dan rambut;
12. Pekerja wajib segera melaporkan pada atasannya bila mengetahui bahwa di lingkungan perusahaan terdapat usaha-usaha yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh orang lain dan bertujuan untuk merugikan, menghilangkan atau merusak perusahaan;
13. Pekerja wajib menjaga dengan baik seluruh aset milik perusahaan yang dipercayakan kepadanya;
14. Pekerja tidak diijinkan menggunakan barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi;

15. Pekerja tidak diperkenankan untuk memindahkan peralatan atau barang-barang milik perusahaan tanpa ijin atau perintah atasan;
16. Pekerja bertanggung jawab atas hilang atau rusaknya barang-barang milik perusahaan akibat penyalahgunaan atau kelalaian pekerja;
17. Bersikap sopan dengan memperhatikan etika pergaulan terhadap atasannya, teman sekerja, bawahan, dan tamu perusahaan;
18. Pekerja wajib memakai dan merawat alat-alat kerja, alat-alat keselamatan kerja, pakaian kerja, yang disediakan perusahaan sesuai dengan sifat pekerjaannya apabila mengetahui terjadinya perubahan, kelalaian mutu hasil produksi, kesalahan produksi serta timbul kerusakan-kerusakan dan menyimpannya kembali setelah selesai pada tempatnya yang sudah ditentukan;
19. Memegang teguh rahasia perusahaan maupun yang sifatnya tidak diketahui oleh umum;
20. Pekerja dilarang berdagang di dalam lingkungan perusahaan;
21. Melaporkan kedudukan perubahan tempat (domisili) dan perubahan jumlah anggota keluarga;
22. Memberitahukan bila mengidap penyakit menular atau mengetahui pekerja lainnya yang mengidap penyakit menular;
23. Pekerja tidak diperkenankan menerima tamu-tamu untuk kepentingan pribadi selama jam kerja di lingkungan perusahaan tanpa ijin dari atasannya;

24. Pekerja dilarang keras menggunakan uang dan/ atau dana perusahaan guna kepentingan pribadi dengan alasan apapun juga;
 25. Pekerja tidak diperkenankan baik langsung maupun tidak langsung bekerja dengan perusahaan lain dan menjalankan suatu usaha sendiri selama berlangsung hubungan kerja, kecuali dengan sepengetahuan dan ijin perusahaan;
 26. Pekerja tidak diperkenankan menerima imbalan dalam bentuk apapun sehubungan dengan fungsi dan jabatannya yang dipercayakan kepadanya; dan
 27. Pekerja wajib mengetahui serta mematuhi segala ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan.
2. Kewajiban pimpinan :
1. Setiap pimpinan wajib menghormati dan menghargai pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada pekerja;
 2. Setiap pimpinan wajib bertindak adil dan bijaksana dalam mengatasi segala permasalahan kerja kepada bawahannya; dan
 3. Setiap pimpinan dilarang bertindak kasar secara fisik maupun lisan terhadap pekerja.
3. Pelanggaran terhadap peraturan tata tertib perusahaan:
1. Pekerja yang telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja dan atau tindakan lainnya secara langsung atau tidak langsung dapat merugikan perusahaan, dapat dikenai sanksi;

2. Sanksi yang telah dijatuhkan pada pekerja yang telah melakukan pelanggaran tersebut dapat mempengaruhi kondisi pekerja dan dapat menjadi pertimbangan direksi untuk melakukan penilaian pekerja, prestasi promosi, demosi (berkurangnya rasa kepercayaan), dan sebagainya;
3. Pada dasarnya setiap sanksi yang dikenakan pada pekerja yang melakukan pelanggaran dimaksudkan sebagai tindakan korektif untuk menjaga kedisiplinan dan kepatuhan pekerja;
4. Sanksi didasarkan pada:
 - 4.1 Jenis dan bentuk pelanggaran;
 - 4.2 Frekuensi (sering atau pengulangan pelanggaran);
 - 4.3 Bobot pelanggaran;
 - 4.4 Unsur kesengajaan; dan
 - 4.5 Tata tertib peraturan perusahaan.
5. Jenis-jenis sanksi:
 - 5.1 Peringatan lisan;
 - 5.2 Surat Peringatan 1;
 - 5.3 Surat Peringatan 2;
 - 5.4 Surat Peringatan 3 atau terakhir;
 - 5.5 *Skorsing*; dan
 - 5.6 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
6. Pelanggaran tingkat 1, dengan sanksi peringatan lisan:

- 6.1 Tidak hadir bekerja satu hari kerja tanpa keterangan dan bukti-bukti yang dapat diterima oleh perusahaan;
- 6.2 Sebanyak-banyaknya tiga kali dalam satu bulan datang terlambat, baik masuk atau mulai bekerja maupun sehabis istirahat tanpa alasan yang wajar;
- 6.3 Meninggalkan tempat kerja dan pulang lebih awal tanpa ijin dengan atasannya;
- 6.4 Melalaikan kewajiban untuk menyerahkan Surat Keterangan Dokter pada kesempatan pertama masuk kerja;
- 6.5 Tidak mematuhi pengarahan atasan;
- 6.6 Selama jam kerja menerima tamu untuk kepentingan pribadi, tanpa seijin atasan;
- 6.7 Berdagang di dalam perusahaan pada jam kerja;
- 6.8 Dalam lingkungan pekerjaan, meminjam dan atau meminjamkan uang dengan tujuan mengambil keuntungan pribadi;
- 6.9 Tidak mematuhi kepada bagian Personalia mengenai perubahan data pribadi pekerja;
- 6.10 Pada waktu tidak mengenakan pakaian kerja yang disyaratkan, peralatan, dan perlengkapan lain yang diwajibkan baginya; dan
- 6.11 Melakukan pelanggaran lain yang setara dengan yang disebutkan di atas.

7. Pelanggaran tingkat 2, dengan sanksi Surat Peringatan 1:

- 7.1 Tidak hadir bekerja selama dua hari kerja berturut-turut atau empat hari tidak berturut-turut dalam satu bulan tanpa keterangan atau bukti-bukti yang dapat diterima oleh perusahaan;
 - 7.2 Lebih dari tiga kali dalam satu bulan datang terlambat pulang lebih awal atau meninggalkan tugasnya untuk keperluan pribadi;
 - 7.3 Tidak memberitahukan atasan atau tidak mengambil tindakan pencegahan ketiga mengetahui suatu kejadian atau timbulnya bahaya yang dapat merugikan perusahaan;
 - 7.4 Melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya, kecuali atas perintah atasannya yang berwenang;
 - 7.5 Bekerja tanpa mentaati prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan baginya atau lawan atau tidak cermat atau kurang berhati-hati sehingga dapat menimbulkan kerusakan dan/ atau kecelakaan atau bahaya bagi dirinya sendiri atau orang lain;
 - 7.6 Tidak mematuhi aturan tentang kebersihan, kesehatan, ketertiban, dan kerapian tempat serta alat-alat kerja;
 - 7.7 Makan pada jam kerja tanpa ijin pimpinan; dan
 - 7.8 Pengulangan atas pelanggaran tingkat 1 dan/ atau melakukan pelanggaran lain yang setara dengan yang disebutkan diatas.
8. Pelanggaran tingkat 3, dengan sanksi Surat Peringatan 2:
- 8.1 Tidak hadir selama tiga hari kerja berturut-turut atau lima sampai dengan enam hari kerja tidak berturut-turut dalam satu bulan tanpa keterangan atau bukti yang dapat diterima oleh perusahaan; dan

8.2 Pengulangan atas pelanggaran tingkat 2 dan/ atau melakukan pelanggaran lain yang setara denganyang disebutkan diatas.

9. Pelanggaran tingkat 4, dengan sanksi Surat Peringatan 3:

9.1 Tidak hadir bekerja selama empat hari kerja berturut-turut atau tujuh sampai dengan sembilan hari kerja tidak berturut-turut dalam satu bulan tanpa keterangan atau bukti yang dapat diterima oleh perusahaan; dan

9.2 Pengulangan atas pelanggaran tingkat 3 atau melakukan pelanggaran lainnya yang dipandang setara dengan pelanggaran diatas.

10. Pelanggaran tingkat 5, dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1):

10.1 Penipuan, pencurian, dan penggepalan barang atau uang milik perusahaan atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha;

10.2 Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara;

10.3 Mabuk-mabukan, meminum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obat terlarang atau obat-obat perangsang lainnya ditempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan;

10.4 Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja;

- 10.5 Melakukan tindakan kejahatan, misalnya: menyerang, mengintimidasi, atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik didalam atau diluar lingkungan perusahaan;
 - 10.6 Menganiaya, mengancam secara fisik dan mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja;
 - 10.7 Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - 10.8 Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
 - 10.9 Pengulangan atas pelanggaran tingkat 4 atau melakukan pelanggaran lainnya yang dapat dipandang setara dengan yang disebutkan diatas dan terhadap yang bersangkutan masih berlaku Surat Peringatan terakhir.
11. Masing-masing Surat Peringatan berlaku enam bulan dan apabila pekerja tidak membuat kesalahan, maka Surat Peringatan gugur dan sebaliknya apabila dalam masa peringatan tersebut pekerja berbuat kesalahan lagi maka akan keluar Surat Peringatan selanjutnya sampai dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

12. Kesalahan pekerja yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

12.1 Pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut dan telah dipanggil oleh perusahaan sebanyak dua kali secara tertulis dikualifikasi mengundurkan diri;

12.2 Membawa senjata api atau senjata tajam ke dalam perusahaan tanpa seijin yang berwenang;

12.3 Menerima imbalan dalam bentuk apapun sehubungan dengan fungsi dan jabatan yang dipercayakan;

12.4 Mengisi kartu hadir (*check roll*) tidak sesuai dengan sebenarnya atau pihak perusahaan mengetahui penipuan data absensi;

12.5 Berkelahi dan berbuat onar dalam lingkungan perusahaan; dan

12.6 Tidak hadir kerja (mangkir) selama sepuluh hari tidak berturut-turut dalam satu bulan tanpa keterangan atau bukti-bukti yang dapat diterima oleh perusahaan.

4. Keluh kesah pekerja:

4.1 Penyelesaian keluh kesah

Perusahaan wajib melayani keluh kesah yang disampaikan pekerja dengan Serikat Pekerja (SP) dalam hal bersangkutan atau hal sebagai akibat tindakan perusahaan.

4.2 Tata cara penyelesaian keluh kesah:

1. Dalam hal tahap pertama, keluh kesah pekerja disampaikan kepada atasan langsung atau Serikat Pekerja (SP) dan Personalia; dan

2. Dalam hal penyelesaian masalah yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan belum memuaskan, keluhan tersebut oleh salah satu pihak disampaikan kepada pihak ketiga sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sumber: tata-tertib perusahaan PT. Sai Apparel Industries Semarang.

“Di PT. Sai Apprael Industries Semarang pernah terjadi perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) di PT. Sai Apparel Industries Semarang belum pernah terjadi dari awal berdirinya perusahaan hingga sampai saat ini. Dan untuk perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri dalam kurun waktu tiga tahun terakhir jarang bahkan tidak pernah terjadi, yang terjadi adalah pekerja mengundurkan diri dari perusahaan dengan berbagai alasan”. (wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., tersebut, diketahui bahwa jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan belum pernah terjadi.

Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Iskim Lutfah, menyatakan bahwa “Saya pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, yaitu dikarenakan gaji telat. Oleh karena itu saya melakukan mogok kerja (*strike*) sehingga gaji saya dipotong oleh perusahaan sebagai sanksinya.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang berselisih secara langsung dengan perusahaan dari bagian *cutting hall A*, Iskim Lutfah, tersebut, diketahui bahwa pekerja tersebut pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan karena keterlambatan pembayaran gaji.

“Karena keterlambatan gaji sering menyebabkan perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, tetapi *line* saya tidak ikut mogok kerja (*strike*) sehingga saya tidak mendapat sanksi dari perusahaan berupa pemotongan jam kerja”. (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Aris Salatul Jannah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang berselisih secara langsung dengan perusahaan dari *operator hall B*, Aris Salatul Jannah tersebut, diketahui bahwa pekerja tersebut pernah berselisih dengan perusahaan. Masalah keterlambatan pembayaran gaji pekerja sering menyebabkan perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan.

“Perselisihan hubungan industrial yang saya alami dengan pihak perusahaan adalah pemotongan uang transport, uang makan, dan uang cuti haid. Dan dalam menanggapi perselisihan hubungan industrial tersebut saya tidak melakukan mogok kerja”. (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Nur Kasanah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *quality control hall C*, Nur Kasanah, tersebut, diketahui bahwa pekerja tersebut pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan karena pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid.

Sedangkan Siti Ikhromah, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, menyatakan bahwa:

“Pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah perselisihan hubungan industrial yang pernah saya alami pada awal Tahun 2009 kemarin. Oleh karena itu saya melakukan mogok kerja (*strike*) sehingga perusahaan memotong jam kerja saya sebagai sanksinya. Semula uang transport pekerja dari Rp 2000,-/ hari menjadi Rp 1500,-/ hari dan premi hadir sebesar Rp 25.000,-.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *sample hall D* tersebut, diketahui bahwa pekerja tersebut pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan karena pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid.

“Perselisihan hubungan industrial yang saya alami dengan pihak perusahaan adalah pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid, tetapi saya tidak ikut mogok kerja (*strike*) seperti teman-teman yang lain sehingga saya tidak mendapatkan sanksi dari perusahaan berupa pemotongan jam kerja”. (wawancara

dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Muaziyah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *helper hall E* tersebut, diketahui bahwa pekerja tersebut pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan karena pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid.

Kartiyah, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall A*, menyatakan bahwa:

“Selama saya bekerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang tidak pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan, namun mengetahui secara langsung perselisihan hubungan industrial yang terjadi karena saya ikut hadir dalam perundingan bipartit dengan perusahaan dan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall A* PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut, diketahui bahwa *supervisor* tidak berselisih secara langsung tetapi mengetahui perselisihan tersebut karena hadir dalam perundingan bipartit dengan Serikat Pekerja dan pihak perusahaan.

“Perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industrial Semarang adalah mengenai pemotongan uang transport, uang makan, dan uang cuti haid”. (wawancara dengan pekerja PT.

Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Kartiyah, pada tanggal 1 Maret 2011).

Kartiyah juga menambahkan apabila di PT. Sai Apparel Industries Semarang jarang terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan belum (tidak) pernah terjadi perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi adalah perselisihan hak dan perselisihan kepentingan (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall A* tersebut, diketahui apabila perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah mengenai pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid.

“Gagalnya target produksi yang dibebankan kepada pekerja dari perusahaan, sehingga perusahaan mengalami defisit keuangan dan berakibat pada pembayaran gaji pekerja yang sering terlambat dan pemotongan uang transport, uang makan, dan uang cuti haid, menjadi penyebab perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Kartiyah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang bagian *supervisor hall A* tersebut, diketahui karena gagal dalam mencapai target produksi yang dibebankan kepada pekerja oleh perusahaan menjadi penyebab perselisihan hubungan industrial yang ada.

Sedangkan Margowati, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall B*, menyatakan:

“Saya tidak pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, tetapi saya mengetahui apabila terjadi

perselisihan hubungan industrial karena saya dipanggil oleh perusahaan untuk berunding” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall B* tersebut, diketahui apabila mengetahui perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha karena dipanggil oleh perusahaan untuk ikut berunding.

“Keterlambatan gaji pekerja adalah perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dengan perusahaan di PT. Sai Apparel Industries Semarang.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Margowati, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall B* tersebut, diketahui bahwa keterlambatan gaji pekerja adalah perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

“Perselisihan hak adalah perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang, sedangkan untuk perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan tidak pernah terjadi. (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Margowati, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall B*

tersebut, diketahui bahwa di PT. Sai Apparel Industries Semarang sering terjadi perselisihan hak, sedangkan untuk perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) tidak pernah terjadi.

“Penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah menurunnya produktifitas pekerja, banyak yang tidak memenuhi target sehingga perusahaan minim pemasukan. Oleh karena itu, gaji pekerja sering terlambat.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Margowati, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall B* tersebut, diketahui bahwa penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah karena menurunnya produktifitas pekerja.

Sedangkan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall C*, Titik Sandora, menyatakan:

“Dari awal hingga sekarang saya bekerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang saya tidak pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan. Saya mengetahui secara langsung perselisihan tersebut karena saya mewakili pekerja dari *hall C* untuk berunding dengan pihak perusahaan.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall C* tersebut, diketahui bahwa *supervisor* tidak berselisih secara langsung tetapi

mengetahui perselisihan tersebut karena hadir dalam perundingan dengan Serikat Pekerja dan pihak perusahaan.

“Perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah mengenai keterlambatan gaji.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Titik Sandora, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall C* tersebut, diketahui bahwa keterlambatan gaji pekerja adalah perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Titik Sandora, juga menambahkan “Perselisihan hak adalah perselisihan yang sering terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang, sedangkan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan tidak pernah terjadi.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall C* tersebut, diketahui bahwa di PT. Sai Apparel Industries Semarang sering terjadi perselisihan hak, sedangkan untuk perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (SP) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan tidak pernah terjadi.

“Kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil serta perekonomian dunia yang sedang tidak baik, sehingga perusahaan telat dalam menggaji pekerja.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Titik Sandora, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih bagian *supervisor hall C* tersebut, diketahui

bahwa kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil serta perekonomian dunia yang sedang tidak baik, menjadi penyebab perusahaan terlambat dalam menggaji pekerja.

Setianingsih, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall D*, menyatakan:

“Saya tidak pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, tetapi saya mengetahui perselisihan hubungan industrial karena ikut dalam perundingan dengan pihak perusahaan dan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall D* tersebut, diketahui bahwa *supervisor* tidak berselisih secara langsung tetapi mengetahui perselisihan tersebut karena ikut dalam perundingan dengan Serikat Pekerja (SP) dan pihak perusahaan.

“Perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dan perusahaan di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah keterlambatan gaji.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Setianingsih, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall D* tersebut, diketahui bahwa keterlambatan gaji pekerja adalah perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

“Dari keempat jenis perselisihan, hanya perselisihan hak yang sering terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang, sebagai contohnya adalah pernah ada pekerja yang berjualan di lingkungan perusahaan pada saat jam kerja. Sehingga pihak personalia memanggil pekerja tersebut. Sedangkan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan tidak pernah terjadi.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall D* Setianingsih pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall D* tersebut, diketahui bahwa di PT. Sai Apparel Industries Semarang sering terjadi perselisihan hak. Sedangkan untuk perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan tidak pernah terjadi.

Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall D*, Setianingsih, juga menambahkan “Kurang disiplinnya pekerja dalam bekerja atau melakukan proses produksi sehingga menyebabkan perusahaan terlambat dalam membayar gaji pekerja menjadi penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall D* tersebut, diketahui bahwa penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah karena dalam proses produksi, pekerja kurang disiplin sehingga target produksi tidak tercapai.

Siti Solichatun, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall E*, menyatakan:

“Saya tidak pernah mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan, namun saya mengetahui ada perselisihan hubungan industrial karena ikut hadir dalam perundingan dengan pihak perusahaan dan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang sehingga mengetahui secara langsung.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall E* tersebut, diketahui bahwa *supervisor* tidak berselisih secara langsung tetapi mengetahui perselisihan tersebut karena ikut dalam perundingan dengan Serikat Pekerja dan pihak perusahaan.

“Perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dan perusahaan di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah mengenai keterlambatan gaji pekerja dan pemotongan uang transport, uang makan, serta uang cuti haid.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall E*, Siti Solichatun, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall E* tersebut, diketahui bahwa keterlambatan gaji pekerja serta pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid merupakan

perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

“Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, sedangkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan tidak pernah terjadi.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall E*, Siti Solichatun, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall E* tersebut, diketahui bahwa di PT. Sai Apparel Industries Semarang sering terjadi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, sedangkan untuk Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja tidak pernah terjadi.

Selanjutnya mengenai penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan di PT. Sai Apparel Industries Semarang, menurut Siti Solichatun, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan “karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha, dimana pihak pekerja terkadang menginginkan sistem kerja yang santai tetapi perusahaan ingin sistem kerja yang maksimal untuk mengejar target produksi.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan bagian *supervisor hall E* tersebut, diketahui bahwa penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah karena perbedaan pandangan dan sikap antara pekerja dan perusahaan dalam proses produksi.

“Jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dengan perusahaan di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah mengenai pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid, serta keterlambatan gaji.” (wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, Alwi Kusmarwoto, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut, diketahui bahwa keterlambatan gaji pekerja serta pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid bagi pekerja merupakan perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

“Data perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan yang dimiliki oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang sepanjang tahun 2008-2010 adalah mengenai pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid, serta mengenai keterlambatan gaji pekerja dan pekerja yang berjualan dilingkungan perusahaan pada saat jam kerja.” (wawancara dengan Alwi Kusmarwoto, pada Tanggal 1 Maret 2011). Dan menurut Alwi Kusmarwoto, “banyaknya permasalahan yang terjadi dari pekerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah karena masih kurang pemahaman dari Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.” (wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut, diketahui bahwa data perselisihan hubungan

industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang sepanjang Tahun 2008-2010, adalah mengenai keterlambatan gaji pekerja dan pekerja yang terbukti berjualan dilingkungan perusahaan pada saat jam kerja serta pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid. Mengenai banyaknya perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pihak perusahaan, dikarenakan masih kurangnya pemahaman dari pekerja mengenai Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Melengkapi keterangan diatas berikut juga penulis sajikan tabel daftar peselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang Tahun 2008-2010, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tabel Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang Tahun 2008-2010

No	Jenis perselisihan	Waktu	Penyebab perselisihan	Penyelesaian perselisihan
1.	Perselisihan hak	Tahun 2008	Keterlambatan pembayaran gaji pekerja	Dilakukannya perundingan bipartit antara pihak perusahaan dengan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan perwakilan pekerja disetiap gedung. Perselisihan yang terjadi selesai dalam perundingan tersebut

2.	Perselisihan hak	Tahun 2008	Pekerja yang terbukti berjualan dilingkungan perusahaan pada saat jam kerja	Dilakukannya pemanggilan kepada pekerja yang bersangkutan oleh personalia dan selanjutnya diberi sanksi berupa Surat Peringatan 1
3.	Perselisihan hak	Tahun 2009	Pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid	Dilakukannya perundingan bipartit antara pihak perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan perwakilan pekerja setiap gedung, tetapi gagal mencapai kesepakatan sehingga perundingan selanjutnya diselesaikan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang
4.	Perselisihan hak	Tahun 2010	Keterlambatan pembayaran gaji pekerja	Diadakannya perundingan bipartit antara pihak perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan perwakilan pekerja dari setiap gedung. Perselisihan yang terjadi selesai dalam perundingan tersebut

Sumber: data yang diolah berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, Alwi Kusmarwoto.

“Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang terjadi di Kota Semarang adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan perselisihan yang terjadi di PT. Sai

Apparel Industries Semarang adalah perselisihan hak karena di perusahaan tersebut sering terjadi pemogokan pekerja (*strike*) karena keterlambatan pembayaran uang gaji pekerja dari pihak pengusaha.” (wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Masruhan, pada Tanggal 28 Februari 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tersebut, diketahui bahwa jenis perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah perselisihan hak, karena di perusahaan tersebut sering terjadi pemogokan kerja (*strike*) yang diakibatkan keterlambatan pembayaran uang gaji pekerja dari pengusaha.

4.1.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Setiap orang tentunya berkeinginan untuk maju, hal ini sama dengan apa yang diinginkan oleh seorang pengusaha yang mempunyai cita-cita agar perusahaannya dapat berkembang dengan baik. Tentu saja setiap pengusaha mengharapkan keuntungan sebesar-besarnya dengan pengeluaran sekecil-kecilnya sesuai dengan prinsip ekonomi. Perkembangan ini tidak lepas dari peran pekerja atau buruh sebagai *partner* di dalam melaksanakan pekerjaan atau proses produksi. Salah satu indikator tercapainya hal tersebut adalah adanya hubungan yang harmonis antara para pihak (pekerja dan pengusaha) dan tercipta ketenangan dalam usaha di lingkungan perusahaan. Namun demikian untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karena semakin banyak pekerja atau buruh semakin

banyak pula permasalahan yang muncul, misalnya pekerja yang kurang disiplin, tidak mematuhi aturan-aturan yang ada, baik Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama. Pada akhirnya segala permasalahan tersebut menimbulkan perselisihan secara perorangan maupun terorganisir.

“Perundingan bipartit merupakan tahapan awal yang diambil oleh pihak perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Apabila pekerja melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perusahaan memberikan sanksi berupa Surat Peringatan terhadap pekerja tersebut sampai dua kali.” (wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut, diketahui bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang diselesaikan melalui perundingan bipartit. Dari wawancara dengan Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui pula apabila pekerja melanggar Perjanjian Kerja Bersama, perusahaan memberikan surat peringatan sampai dua kali.

Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E. menyatakan bahwa:

“Kebijakan jam kerja tidak dibayarkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja apabila terjadi mogok kerja (*strike*) oleh pihak pekerja merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja, karena dengan mogok kerja (*strike*) perusahaan mengalami kerugian. Dalam hal penyelesaian hubungan industrial yang mengalami kegagalan mencapai kesepakatan, pihak pekerja maupun pihak perusahaan ditengahi oleh pihak luar dan netral, yaitu mediator.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut, diketahui bahwa kebijakan jam kerja tidak dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja yang melakukan mogok kerja (*strike*). Dari wawancara dengan Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui pula apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengalami kegagalan kesepakatan, perundingan selanjutnya ditengahi oleh mediator dari luar yang netral.

“Belum pernah ada kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Apabila dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial pihak pekerja maupun pihak perusahaan tidak menerima atau kurang puas dengan hasil tersebut, langkah selanjutnya yang diambil oleh kedua belah pihak sepakat menyelesaikan melalui mediasi dengan surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.” (wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui apabila belum ada penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang yang melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Dari wawancara dengan Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui pula apabila salah satu pihak, pekerja atau pihak perusahaan tidak menerima atau kurang puas dengan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan melalui mediasi dengan surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

“Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, saya dan teman-teman diwakili oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dan tidak ikut hadir dalam perundingan bipartit tersebut. Baru setelah terjadi kesepakatan antara pihak perusahaan dengan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang saya diberi tahu oleh salah satu pengurus Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang tentang hasil perundingan bipartit tersebut.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Iskim Lutfah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *cutting hall A* diketahui, bahwa dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, pihaknya diwakili oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Aris Salatul Jannah, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, menyatakan:

“Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, *line* kami diwakili oleh *supervisor* kami selain diwakili oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang untuk berunding dengan pihak perusahaan. Karena diwakili oleh *supervisor* kami dapat mengetahui secara jelas tentang hasil perundingan bipartit tersebut karena setelah selesai berunding hasilnya langsung disampaikan kepada semua pekerja.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *operator hall B* diketahui, bahwa dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, *linenya* diwakili oleh *supervisor* selain diwakili oleh Serikat

Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang untuk berunding dengan pihak perusahaan.

“Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut selain Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, perwakilan *staff* dari setiap *hall* juga diundang oleh perusahaan, perundingan bipartit tersebut berlangsung selama dua hari.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Nur Kasanah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *quality control hall C* diketahui, bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut selain Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, perwakilan *staff* dari setiap *hall* juga diundang oleh perusahaan untuk berunding.

“Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut *hall* kami diwakili oleh *supervisor* untuk berunding dengan perusahaan selain di wakili juga oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang. Perundingan bipartit tersebut berlangsung selama dua hari, dan selama dua hari itu pula berakibat pada pemotongan jam kerja saya karena proses produksi berhenti.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Ikhromah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *sample hall D* diketahui, bahwa perwakilan *staff* di setiap *hall* juga diundang oleh perusahaan untuk berunding.

Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Muaziyah, menyatakan:

“Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, *hall* kami tidak di wakili oleh *staff* , tetapi diwakili langsung oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang. Perundingan bipartit dengan perusahaan tersebut berlangsung selama empat hari dengan hasil keputusan bahwa perusahaan tetap melaksanakan pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid. Dan apabila kondisi sudah normal kembali, perusahaan akan mengembalikan tunjangan-tunjangan tersebut seperti semula.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *helper hall E* diketahui, bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial *hall*nya tidak diwakili oleh *staff* , tetapi diwakili langsung oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, Kartiyah, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan menyatakan “Selama dua hari perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan *supervisor* setiap *hall* berunding untuk mencari jalan keluar terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall A* diketahui, bahwa selama dua hari perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan *supervisor* setiap *hall* berunding untuk mencari jalan keluar terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

“Tidak hanya Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang yang diajak berunding oleh perusahaan, tetapi para *supervisor* dari lima *hall* juga ikut berunding untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Perundingan tersebut berlangsung selama dua hari, dimulai dari pemberitahuan mengenai kondisi perusahaan oleh manajemen perusahaan di lanjutkan tanggapan dari Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dan perwakilan *supervisor* masing-masing *hall*.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Margowati, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall B* diketahui, bahwa tidak hanya Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang yang diajak berunding oleh perusahaan, tetapi para *supervisor* dari lima *hall* juga ikut berunding untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Titik Sandora, menyatakan:

“Selain Serikat Pekerja Nasional PT. Sai apparel Industries Semarang, perusahaan juga memanggil para *supervisor* di setiap *hall* untuk berunding mencari penyelesaian yang tepat dari perselisihan hubungan industrial yang sedang terjadi.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall C* diketahui, bahwa selain Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, perusahaan juga memanggil para *supervisor* di setiap *hall* untuk berunding mencari penyelesaian yang tepat dari perselisihan hubungan industrial yang sedang terjadi.

“Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan pihak pekerja, perusahaan memanggil Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dan *supervisor* setiap *hall* untuk berunding dan memutuskan hasil perundingan. Sedangkan untuk kasus perselisihan hubungan industrial yang dimana pekerja terbukti berjualan dilingkungan perusahaan pada saat jam kerja pihak personalia memanggil pekerja tersebut.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Setianingsih, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall D* diketahui, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan pihak pekerja, perusahaan memanggil Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dan *supervisor* setiap *hall* untuk berunding dan memutuskan hasil perundingan.

Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Solichatun, menyatakan:

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara perusahaan dengan pihak pekerja adalah dengan cara perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan *supervisor* setiap *hall* berunding. Kemudian dalam perundingan tersebut menyepakati bersama hasil keputusan musyawarah yang telah mufakat.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall E* diketahui, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara perusahaan dengan pihak pekerja adalah dengan cara perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan *supervisor* setiap *hall* berunding.

“Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang selalu mendampingi pihak pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan. Sebagai contohnya adalah pendampingan yang dilakukan pihak Serikat Pekerja Nasional terhadap pekerja yang dipanggil oleh pihak personalia karena terbukti berjualan dilingkungan perusahaan pada saat jam kerja. Pekerja yang berjualan tersebut bersikukuh tidak melakukan pelanggaran tetapi pihak personalia menganggap hal tersebut suatu pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, personalia berpendapat bahwa dengan adanya barang dagangan di *locker* pekerja tersebut menjadikan *locker* kotor dan penuh sehingga mengganggu kenyamanan penggunaannya. Selain itu transaksi jual-beli juga dapat mengganggu jalannya proses produksi. Setelah mendengarkan penjelasan dari personalia tersebut pekerja mau mengerti. Pihak personalia juga menjatuhkan sanksi berupa Surat Peringatan 1 untuk memberikan efek jera kepada pekerja tersebut untuk tidak mengulangi pelanggaran tersebut. (wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, Alwi Kusmarwoto, pada Tanggal 1 Maret 2011).

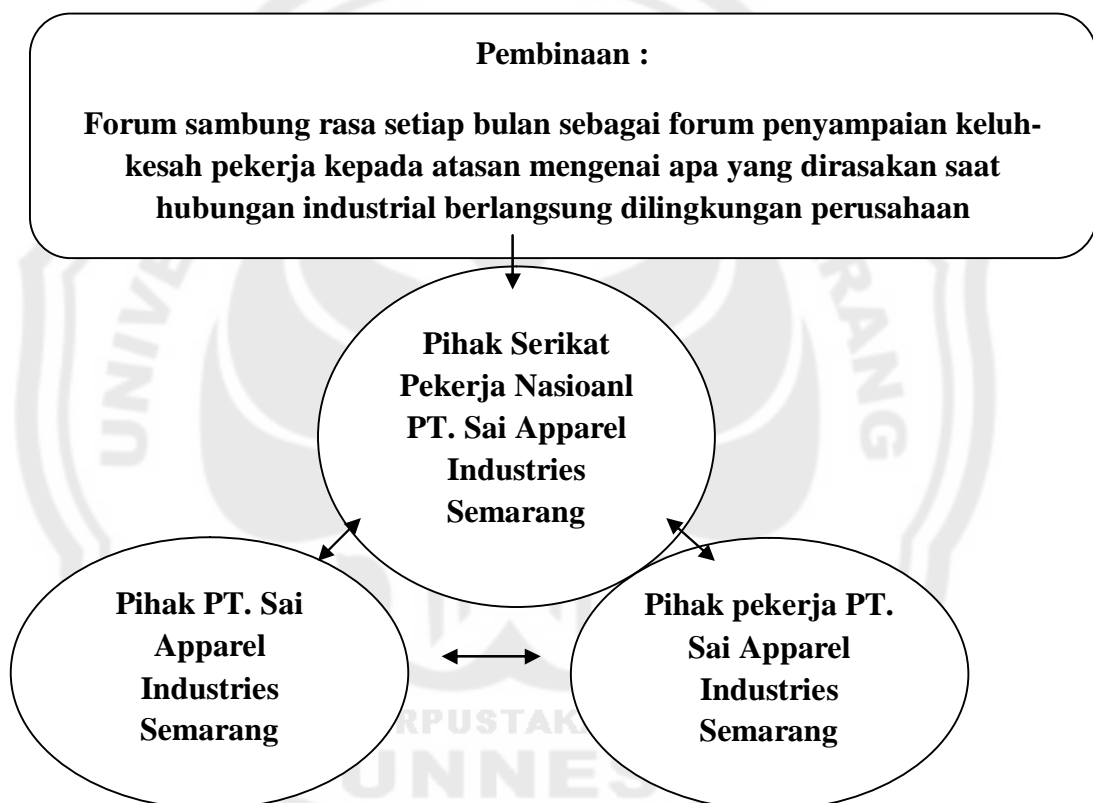
Dan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang, menurut Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, Alwi Kusmarwoto, menyatakan sebagai berikut:

“Sering mempertemukan jajaran manajemen perusahaan dengan perwakilan pekerja setiap *hall* atau gedung setiap bulan sebagai sambung rasa antara pimpinan dengan bawahan, jadi Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang menjadi fasilitator.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, diketahui bahwa Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang selalu mendampingi pihak pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, sebagai contohnya adalah pendampingan untuk pekerja yang terbukti berjualan dilingkungan perusahaan pada saat jam kerja. Dan dari hasil wawancara dengan

Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui, dalam meminimalisir perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, Serikat Pekerja menjadi fasilitator dalam forum sambung rasa antara perwakilan pekerja dengan manajemen perusahaan. Melengkapi keterangan diatas berikut penulis sajikan bagan alur pembinaan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, yaitu sebagai berikut:

Bagan 4.1 Bagan Pembinaan yang Dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang

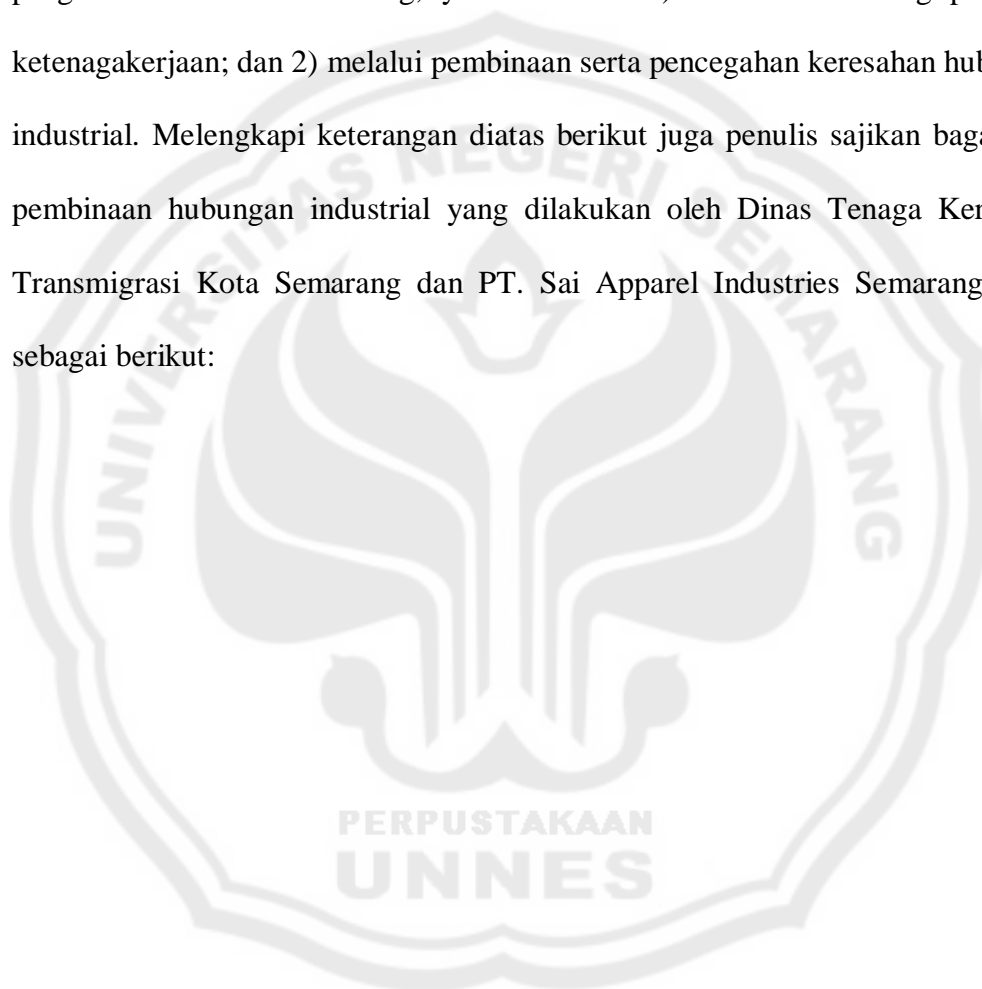


Sumber: data yang diolah berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, Alwi Kusmarwoto.

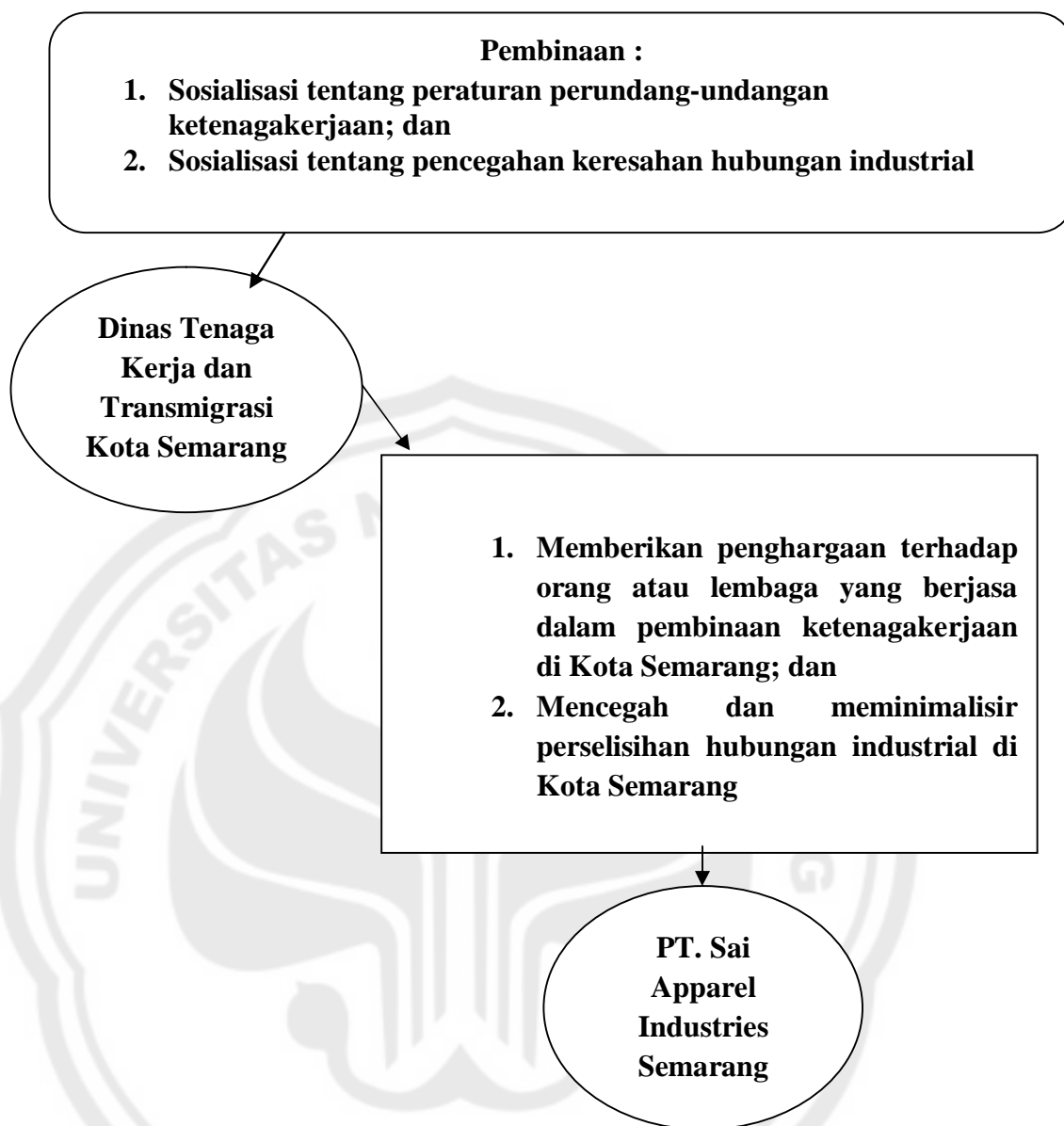
“Tindakan *preventif* (pencegahan) yang diambil oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam menghindari perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang yaitu melalui : 1) sosialisasi tentang

peraturan ketenagakerjaan; dan 2) melalui pembinaan serta pencegahan keresahan hubungan industrial.” (wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Masruhan, pada Tanggal 28 Februari 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang diketahui, bahwa tindakan pencegahan (*preventif*) yang diambil oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam menghindari perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang, yaitu melalui: 1) sosialisasi tentang peraturan ketenagakerjaan; dan 2) melalui pembinaan serta pencegahan keresahan hubungan industrial. Melengkapi keterangan diatas berikut juga penulis sajikan bagan alur pembinaan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dan PT. Sai Apparel Industries Semarang, yaitu sebagai berikut:



Bagan 4.2 Bagan Pembinaan yang Dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang di Kota Semarang



Sumber: data yang diolah berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Masruhan.

“Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang adalah sebagai berikut: 1) mengajukan pencatatan atau pengaduan untuk di proses oleh pihak-pihak yang berselisih (pekerja dan pengusaha); 2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian perselisihan

melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase; 3) apabila para pihak (pekerja dan pengusaha) tidak memilih, maka penyelesaian dilakukan secara mediasi; 4) selanjutnya mediator melakukan sidang kasus hubungan industrial sebanyak 3 kali, apabila tidak mencapai kesepakatan mediator menerbitkan surat anjuran.” (wawancara dengan Masruhan, pada Tanggal 28 Februari 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang diketahui, bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang adalah sebagai berikut: 1) mengajukan pencatatan atau pengaduan untuk di proses oleh pihak-pihak yang berselisih (pekerja dan pengusaha); 2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase; 3) apabila para pihak (pekerja dan pengusaha) tidak memilih, maka penyelesaian dilakukan secara mediasi; 4) selanjutnya mediator melakukan sidang kasus hubungan industrial sebanyak tiga kali, apabila tidak mencapai kesepakatan mediator menerbitkan surat anjuran.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang juga menggunakan peraturan lain, yaitu sebagai berikut:

“Selain Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dasar hukum yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang adalah: 1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB); 2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3) Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPer); 4) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (undang-undang ini digunakan untuk membedakan apakah yang bersangkutan masuk kategori pekerja

atau pengusaha); dan 4) serta peraturan lain yang *relevan*. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan sumber hukum formil atau hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” (wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Masruhan, pada Tanggal 28 Februari 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang diketahui, bahwa selain Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dasar hukum yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang adalah: 1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB); 2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3) Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPer); 4) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (undang-undang ini digunakan untuk membedakan apakah yang bersangkutan masuk kategori pekerja atau pengusaha); dan 5) serta peraturan lain yang *relevan*. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan sumber hukum formil atau hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

“Diantara jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada, penyelesaian perselisihan yang sering dipilih oleh pihak pekerja dan pengusaha di Kota Semarang adalah melalui mediasi. Hal ini terjadi karena: 1) apabila melalui konsiliasi maupun arbitrase harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha), selama ini pihak pekerja dan pihak pengusaha tidak pernah ada kesepakatan dalam memilih konsiliator maupun arbitrase; 2) apabila melalui arbitrase para pihak dipungut biaya; dan 3) apabila melalui mediasi tidak dipungut biaya atau gratis.” (wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kota Semarang, Masruhan, pada Tanggal 28 Februari 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang diketahui, diantara jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada, penyelesaian perselisihan yang sering dipilih oleh pihak pekerja dan pengusaha di Kota Semarang adalah melalui mediasi. Hal ini terjadi karena: 1) apabila melalui konsiliasi maupun arbitrase harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha), selama ini pihak pekerja dan pihak pengusaha tidak pernah ada kesepakatan dalam memilih konsiliator maupun arbitrase; 2) apabila melalui arbitrase para pihak di pungut biaya; dan 3) apabila melalui mediasi tidak dipungut biaya atau gratis.

4.1.4 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Namun tentunya ada pihak yang menghambat dan mendukung usaha tersebut, baik dari pekerja maupun pengusaha.

Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang, Efi Damayanti, S.E., menyatakan bahwa:

“Koordinasi yang baik antara Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan pihak perusahaan menjadi faktor pendukung dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Kurangnya sikap dewasa dari pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan, karena setiap

terjadi perselisihan hubungan industrial yang menyangkut masalah upah atau tunjangan pekerja selalu melakukan mogok kerja (*strike*).” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui, bahwa koordinasi yang baik antara Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan pihak perusahaan menjadi faktor pendukung dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Dan dari wawancara dengan Kepala Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang juga diketahui, bahwa kurangnya sikap dewasa dari pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan, karena setiap terjadi perselisihan hubungan industrial yang menyangkut masalah upah atau tunjangan pekerja selalu melakukan mogok kerja (*strike*).

Sedangkan Iskim Lutfah, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, menyatakan “Sikap transparansi dan tegas oleh pihak perusahaan, serta sikap saling lapang dada oleh pihak pekerja untuk menerima keputusan perundingan menjadi faktor pendukung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011). Dan menyatakan “tidak ada kendala yang serius dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan, hanya terkadang kedua belah pihak saling menunggu untuk meminta ma’af sebelum perundingan dimulai.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Iskim Lutfah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *cutting hall A* diketahui, bahwa sikap transparansi dan tegas oleh pihak perusahaan, serta sikap saling lapang dada oleh pihak pekerja untuk menerima keputusan perundingan menjadi faktor pendukung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi. Dan dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *cutting hall A* diketahui, bahwa tidak ada kendala yang serius dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan, hanya terkadang kedua belah pihak saling menunggu untuk meminta ma'af sebelum perundingan dimulai.

“Dilibatkannya *supervisor* di *hall* kami selain Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, menjadi faktor pendukung penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan. Sedangkan untuk faktor penghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang menurut saya tidak ada.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Aris Salatul Jannah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *operator hall B* diketahui, bahwa dilibatkannya *supervisor* di *hall B* selain Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, menjadi faktor pendukung penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan. Sedangkan untuk faktor penghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang tidak ada.

“Sikap pekerja yang akhirnya mau mengerti keadaan perusahaan dan perusahaan yang berjanji akan mengembalikan uang-uang tunjangan tersebut menjadi faktor pendukung penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Nur Kasanah, pada Tanggal 1 Maret 2011). Dan Nur Kasanah, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, juga menambahkan “tidak ada kendala dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut, karena semua pihak bermusyawarah secara kekeluargaan.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *quality control hall C* diketahui, bahwa sikap pekerja yang akhirnya mau mengerti keadaan perusahaan dan perusahaan yang berjanji akan mengembalikan uang-uang tunjangan tersebut menjadi faktor pendukung penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Dan dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *quality control hall C* diketahui, bahwa tidak ada kendala dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut, karena semua pihak bermusyawarah secara kekeluargaan.

Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Ikhromah menyatakan: “Karena kesadaran pihak pekerja, mengingat pada saat itu krisis global sedang melanda dunia industri, maka pihak

pekerja sepakat mengakhiri perselisihan hubungan industrial untuk menjalankan aktifitas produksi seperti semula. (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

“Saling mempertahankan pendapat, terutama dari pihak pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh *supervisor* dan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan pihak perusahaan, menjadikan agak lama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Ikhromah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *sample hall D* diketahui, karena kesadaran pihak pekerja, mengingat pada saat itu krisis global sedang melanda dunia industri, maka pihak pekerja sepakat mengakhiri perselisihan hubungan industrial untuk menjalankan aktifitas produksi seperti semula. Dan dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *sample hall D* diketahui, saling mempertahankan pendapat, terutama dari pihak pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh *supervisor* dan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan pihak perusahaan, menjadikan agak lama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Muaziyah, menyatakan:

“Kurangnya kekompakan di antara pekerja menjadi penghambat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, karena setiap *hall* berbeda dalam menyikapinya, ada *hall* yang setuju ada *hall* yang tidak setuju kebijakan tersebut dilaksanakan oleh perusahaan.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

“Kepekaan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel dalam mendengarkan aspirasi para anggotanya untuk segera melakukan perundingan dengan perusahaan menjadi faktor pendukung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Muaziyah, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *helper hall E* diketahui, bahwa kurangnya kekompakan diantara pekerja menjadi penghambat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan, karena setiap *hall* berbeda dalam menyikapinya, ada *hall* yang setuju ada *hall* yang tidak setuju kebijakan tersebut dilaksanakan oleh perusahaan. Dan dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *helper hall E* diketahui, bahwa kepekaan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel dalam mendengarkan aspirasi para anggotanya untuk segera melakukan perundingan dengan perusahaan menjadi faktor pendukung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

“Terjalannya komunikasi yang baik antara perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan *supervisor* di setiap *hall* sebagai perwakilan pekerja mempercepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Kartiyah,

pada Tanggal 1 Maret 2011). Kartiyah, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan juga menambahkan, “perbedaan pendapat atau pemikiran di setiap perwakilan *hall* yang menjadi penyebab proses perundingan bipartit terhambat. “(wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall A* diketahui, bahwa terjalinnya komunikasi yang baik antara perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan *supervisor* di setiap *hall* sebagai perwakilan pekerja dapat mempercepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Dan dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall A* diketahui, apabila perbedaan pendapat atau pemikiran di setiap perwakilan *hall* menjadi penyebab proses perundingan bipartit terhambat.

Sedangkan Margowati, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, menyatakan:

“Adanya sambung rasa dari pihak perusahaan, Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, perwakilan *supervisor* dari setiap *hall*, menjadikan setiap ada permasalahan yang timbul dapat cepat diselesaikan.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall B* diketahui, dengan adanya sambung rasa dari pihak perusahaan, Serikat

Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, perwakilan *supervisor* dari setiap *hall*, menjadikan setiap permasalahan yang timbul dapat cepat diselesaikan.

“Sulitnya mengajak para pekerja untuk bekerja keras, karena dengan bekerja mencapai target, perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan yang menyangkut gaji akan seminimal mungkin dihindari.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Margowati, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dan dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall B* diketahui, bahwa sulitnya mengajak para pekerja untuk bekerja keras, karena dengan bekerja mencapai target, perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan yang menyangkut gaji akan seminimal mungkin dihindari.

“Tanggapnya perusahaan mendengar aspirasi dari pekerja melalui Serikat Pekerja Nasional, dilanjutkan perusahaan segera berunding dengan Serikat Pekerja Nasional dan perwakilan pekerja di setiap *hall* yaitu *supervisor* menjadi faktor pendukung dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Titik Sandora, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall C* diketahui, tanggapnya perusahaan mendengar aspirasi dari pekerja melalui Serikat Pekerja Nasional, dilanjutkan perusahaan segera berunding dengan Serikat Pekerja Nasional dan perwakilan pekerja di setiap *hall* yaitu *supervisor* menjadi

faktor pendukung dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

“Sulitnya memberi pengertian kepada pekerja karena tingkat atau latar pendidikan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang rata-rata SMP/MTs, menyebabkan cara berfikir dan menanggapi hal-hal yang terjadi kurang sejalan dengan perusahaan.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Titik Sandora, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall C* diketahui, sulitnya memberi pengertian kepada pekerja karena tingkat atau latar pendidikan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang rata-rata SMP/MTs, menyebabkan cara berfikir dan menanggapi hal-hal yang terjadi kurang sejalan dengan perusahaan.

“Koordinasi yang baik antara Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dan perusahaan menjadikan setiap perselisihan yang terjadi dapat cepat diselesaikan.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Setianingsih, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall D* diketahui, bahwa koordinasi yang baik antara Serikat Pekerja Nasional PT.

Sai Apparel Industries Semarang dan perusahaan menjadikan setiap perselisihan yang terjadi dapat cepat diselesaikan.

Setianingsih, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan juga menyatakan:

“Masih kurangnya sosialisasi dari perusahaan mengenai Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sehingga masih banyak pekerja yang belum memahami secara rinci tentang isi dari Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall D* diketahui, masih kurangnya sosialisasi dari perusahaan mengenai Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menyebabkan masih banyak pekerja yang belum memahami secara rinci tentang isi dari Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

“Komunikasi yang baik antara Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, perusahaan, dan perwakilan pekerja di setiap *hall (supervisor)*, menjadikan penyelesaian perselisihan yang terjadi dapat segera di selesaikan.” (wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan, Siti Solichatun, pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall E* diketahui, bahwa komunikasi yang baik antara Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, perusahaan, dan perwakilan pekerja di

setiap *hall (supervisor)*, menjadikan penyelesaian perselisihan yang terjadi dapat segera diselesaikan.

Siti Solichatun, pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan menyatakan “Kurang kompak dalam menyikapi keputusan dikalangan pekerja, yang menyebabkan penundaan di setiap pengambilan keputusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang yang secara tidak langsung berselisih dengan perusahaan dari bagian *supervisor hall E* diketahui, karena kurang kompak dalam menyikapi keputusan dikalangan pekerja, yang menyebabkan penundaan di setiap pengambilan keputusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan Alwi Kusmarwoto, Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, menyatakan:

“Sering mempertemukan jajaran manajemen perusahaan dengan perwakilan pekerja setiap *hall* atau gedung setiap bulan sebagai sambung rasa antara pimpinan dengan bawahan, jadi Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang menjadi fasilitator.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui, bahwa sambung rasa perwakilan pekerja dengan pihak perusahaan menjadi faktor pendukung dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

“Semakin sadarnya sikap pekerja untuk menyelesaikan setiap perselisihan tanpa harus melakukan pemogokan kerja (*strike*), dan sambung rasa dengan pihak

perusahaan menjadi faktor pendukung dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.” (wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, Alwi Kusmarwoto, pada Tanggal 1 Maret 2011). Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, Alwi Kusmarwoto juga menambahkan, “kurangnya sikap *kooperatif* atau kerja sama dari pihak pekerja terkadang menjadi faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.” (wawancara pada Tanggal 1 Maret 2011).

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui, bahwa semakin sadarnya sikap pekerja untuk menyelesaikan setiap perselisihan tanpa harus melakukan pemogokan kerja (*strike*), dan sambung rasa dengan pihak perusahaan menjadi faktor pendukung dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Dan dari hasil wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang diketahui, karena kurangnya sikap *kooperatif* atau kerja sama dari pihak pekerja terkadang menjadi faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

“Faktor tidak selesainya perundingan antara pekerja dan pengusaha ditingkat perundingan bipartit menjadi faktor pendukung pihak pekerja dan pengusaha dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.” (wawancara dengan Kepala Seksi

Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Masruhan, pada Tanggal 28 Februari 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang diketahui, bahwa faktor tidak selesainya perundingan antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang ditingkat perundingan bipartit menjadi faktor pendukung pihak pekerja dan pengusaha dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Masruhan menyatakan:

“Sedangkan diantara faktor penghambat atau kendala yang ditemui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang, adalah: 1) sikap egoisme oleh para pihak (terutama pihak pekerja); 2) sikap arogansi oleh pihak pengusaha; 3) tidak adanya kewenangan mediator dalam memaksa para pihak (terutama pihak perusahaan untuk datang berunding dengan pihak pekerja); dan 4) terbatasnya mediator yang tidak sebanding dengan kasus perselisihan hubungan industrial yang ada, karena mediator banyak yang pensiun.” (wawancara pada Tanggal 28 Februari 2011).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang diketahui, bahwa faktor penghambat atau kendala yang ditemui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang, adalah: 1) sikap egoisme oleh para pihak (terutama pihak pekerja); 2) sikap arogansi oleh pihak pengusaha; 3) tidak adanya kewenangan mediator dalam memaksa para pihak (terutama pihak perusahaan

untuk datang berunding dengan pihak pekerja); dan 4) terbatasnya mediator yang tidak sebanding dengan kasus perselisihan hubungan industrial yang ada, karena mediator banyak yang pensiun.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha, disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial terbagi dalam empat jenis. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut adalah: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang antara pihak pekerja dan pihak perusahaan termasuk dalam perselisihan hak. Dimana alasan perselisihan adalah pelanggaran pekerja terhadap Peraturan Perusahaan (PP) dan pelanggaran pekerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hal ini sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat (2), yaitu:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat ada perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)”.

Akibat dari perselisihan tersebut maka proses produksi terganggu dan perusahaan mengalami masalah pada keuangan sehingga sering terlambat dalam menggaji pekerja serta terjadi pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid untuk pekerja, ditambah keadaan perekonomian yang juga tidak stabil. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut terjadi dari Tahun 2008-2010, hal ini berdasarkan pada data yang dimiliki oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang. Jenis perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut juga merupakan jenis perselisihan yang memang banyak terjadi di Kota Semarang, selain perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sedangkan untuk perselisihan hubungan industrial yang berupa pekerja terbukti berjualan di lingkungan perusahaan pada saat jam kerja juga termasuk ke dalam perselisihan hak, karena pekerja terbukti melanggar tata-tertib perusahaan, hal ini sesuai dengan tata-tertib Pasal 1 Kewajiban Pekerja poin 20. Di dalam tata-tertib tersebut jelas tertulis “pekerja dilarang berdagang di dalam lingkungan perusahaan”, sehingga pekerja tersebut terbukti melanggar tata-tertib perusahaan.

Menurut Widodo dan Judiantoro dalam Abdul Khakim (2007:147) berdasarkan sifatnya perselisihan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Perselisihan perburuhan kolektif

Yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan Serikat Pekerja (SP), karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan (ketenagakerjaan); dan

2. Perselisihan perburuhan perseorangan

Yaitu perselisihan antara pekerja atau buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) dengan pengusaha.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang yang terjadi selama Tahun 2008-2010 termasuk kedalam perselisihan perburuhan kolektif, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, dan/ atau keadaan perburuhan (ketenagakerjaan), dimana keadaan dunia industri yang labil menyebabkan perselisihan hubungan industrial terjadi. Sebagai contohnya adalah mengenai pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid bagi pekerja. PT. Sai Apparel Industries Semarang terpaksa melakukan kebijakan tersebut karena keuangan perusahaan sedang terganggu sehingga melakukan pemotongan tunjangan-tunjangan tersebut. Naiknya Tarif Dasar Listrik (TDL) bagi industri beberapa waktu lalu juga mempengaruhi kondisi keuangan perusahaan sehingga perusahaan terlambat dalam membayar gaji pekerja.

Disatu sisi, pekerja sebagai subyek yang berhubungan langsung dengan proses produksi dalam menjalankan tugas dari perusahaan sering melakukan kesalahan. Di sisi lain mereka menuntut pendapatan (upah) yang layak dan lebih dari cukup, fasilitas dari perusahaan yang memadai seperti uang makan, uang transportasi dan uang cuti haid. Namun semua itu tidak diimbangi dengan semangat kerja yang tinggi serta hasil yang optimal, sehingga pihak perusahaan (pengusaha) minim dalam pemasukan keuangan.

Seperti halnya industri lain, industri *garmen* (industri yang mengolah bahan baku kain menjadi pakaian dan celana jadi) sangat rentan dengan dampak krisis

ekonomi. Apalagi jika skala perusahaan tersebut sudah skala internasional dan berorientasi ekspor tentunya akan bergantung pada kestabilan ekonomi dunia. Dan apabila perekonomian dunia sedang memburuk maka pendapatan perusahaan juga akan menurun yang imbasnya berpengaruh pula pada laba yang diperoleh pengusaha dan upah yang diterima pekerja.

Pada saat seperti inilah seringkali timbul perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dari jenis perselisihan hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hingga perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB). Hal ini akan berdampak buruk bagi pekerja maupun pengusaha itu sendiri jika keputusan yang diambil kedua belah pihak dalam menyikapi perselisihan yang terjadi karena emosi sesaat. Apabila sampai terjadi pada tingkat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kedua belah pihak akan mengalami kerugian.

Sebab-sebab terjadinya perselisihan hubungan perburuhan (industrial) di karenakan adanya pelanggaran disiplin kerja dan salah pengertian diantara pekerja dan pengusaha, diantaranya:

- a. Tidak disiplin masuk kerja, yaitu: datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pengusaha;
- b. Tidak cakap atau tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan; dan
3. Menolak melakukan tugas yang dilimpahkan atau menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan.

Adapun penyebab terjadinya perselisihan di PT. Sai Apparel Industries Semarang antara pekerja dan perusahaan timbul dari beberapa faktor baik dari pekerja maupun perusahaan. Faktor penyebab perselisihan hubungan industrial dari pekerja menurut perusahaan antara lain:

- 1) Kurang disiplin dalam proses produksi (bekerja); dan
- 2) Kurang memahami isi Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Bagi pihak pengusaha, berkurangnya *target* atau pencapaian produksi akan berdampak pada pemasukan (*income*) perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan PT. Sai Apparel Industries Semarang terlambat dalam membayar gaji pekerja serta melakukan pemotongan tunjangan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid bagi pekerja.

Sedangkan penyebab perselisihan hubungan industrial dari perusahaan menurut pihak pekerja:

- 1) Sering terlambat dalam membayar gaji pekerja;
- 2) Memberikan tugas yang memberatkan pihak pekerja; dan
- 3) Melakukan pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid.

Kerugian bagi pekerja setelah adanya pemotongan tunjangan dari pihak perusahaan adalah berkurangnya pendapatan (upah). Oleh karena itu diperlukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bijak dari perusahaan, agar keputusan yang diambil tidak merugikan bagi pekerja.

4.2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Di PT. Sai Apparel Industries Semarang, pernah terjadi aksi mogok kerja oleh pekerja pada saat perusahaan menghapuskan sementara tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid pada Tahun 2009, namun aksi pekerja tersebut tidak berlangsung lama setelah pihak perusahaan memanggil Serikat Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang untuk melakukan perundingan bipartit. Sedangkan untuk upah kerja yang tidak dibayarkan adalah merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja apabila pekerja tersebut melakukan aksi mogok kerja (*strike*) dalam menanggapi perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan. Hal ini diambil oleh perusahaan karena dengan berhentinya proses produksi, maka perusahaan mengalami kerugian. Apabila hal ini dibiarkan pastinya akan mengancam kelangsungan perusahaan, disamping itu akan memicu mogok kerja oleh pekerja yang lain. Sehingga perusahaan perlu mengambil tindakan tegas tersebut, hal ini sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.”

Adanya beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang beberapa tahun terakhir, sehingga perlu diupayakan penyelesaiannya agar masing-masing pihak tidak merasa dirugikan. Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang adalah melalui perundingan bipartit. Risalah perundingan bipartit antara pekerja dan

pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang tersebut tidak bisa dilampirkan karena dokumen ini bersifat rahasia intern perusahaan yang tidak boleh dipublikasikan kepada siapapun.

Perundingan bipartit merupakan tahapan awal yang diambil oleh pihak perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang untuk jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Perundingan bipartit yang sering dilakukan oleh perusahaan dengan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dan perwakilan pekerja di setiap *hall* (*supervisor*) adalah mengenai masalah keterlambatan pembayaran gaji pekerja serta pemotongan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid. Perundingan bipartit tersebut merupakan awal dari selesainya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang karena ada akhirnya pihak perusahaan menepati janjinya untuk segera melunasi semua tunggakan gaji pekerjanya yang sempat terlambat dalam kurun waktu satu minggu, serta mengembalikan seperti semula uang tunjangan yang sempat dipotong karena kondisi keuangan perusahaan yang sudah stabil.

Berdasarkan keterangan pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang dari *hall* A-E bahwa *supervisor* di setiap *hall* ikut hadir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan dan Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang untuk jenis perselisihan hak. Setiap pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang sudah otomatis menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, hal ini ditandai

dengan pemotongan uang gaji sebesar Rp 2000,- untuk dana Serikat Pekerja Nasional, jadi setiap pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan maka tanpa surat kuasa khusus Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang bisa mendampingi atau mewakili pekerja tersebut. Mengenai keputusan hasil perundingan bipartit pekerja memperoleh informasi tersebut dari *supervisor hall*nya, dan biasanya perundingan bipartit tersebut berlangsung selama dua hari. Selama dua hari tersebut *supervisor* ikut berunding mencari jalan keluar terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Selama ini perundingan bipartit antara pihak perusahaan, pihak Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang, dan perwakilan pekerja (*supervisor*) di setiap *hall* atau gedung selalu berakhir dengan kesepakatan dari semua pihak yang bermusyawarah atau berunding dan sepakat untuk mengakhiri perselisihan yang terjadi. Namun ada juga perundingan bipartit yang gagal mencapai kesepakatan sehingga upaya penyelesaian selanjutnya melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, yaitu untuk perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang yang berupa penghapusan tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, dan tunjangan uang cuti haid pada Tahun 2009.

Dari keterangan pihak perusahaan, bahwa pihak tersebut telah melakukan perundingan bipartit dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) PT. Sai Apparel Industries Semarang dan perwakilan pekerja di setiap *hall* (gedung). Hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu:

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

Dalam hal penyelesaian hubungan industrial yang mengalami kegagalan mencapai kesepakatan, atau salah satu pihak kurang puas atau tidak menerima hasil keputusan pihak pekerja maupun pihak perusahaan (PT. Sai Apparel Industries Semarang) ditengahi oleh seorang mediator, yang sebelumnya mendapat surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Dari data perusahaan mengenai perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang selama ini, setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi selesai ditingkat perundingan bipartit dan belum pernah ada kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang yang penyelesaian sampai ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.

Sebagai pihak yang bertanggung jawab di dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan. Diantaranya adalah Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab XIII Pembinaan Pasal 173. Pembinaan tersebut meliputi:

1. “Pemerintah bertugas melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi” (ayat 1);
2. “Mengikutsertakan organisasi pengusaha, Serikat Pekerja (SP), dan organisasi terkait lainnya” (ayat 2); dan
3. “Memberi penghargaan terhadap orang atau lembaga yang berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan” (ayat 3).

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB), dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 174 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Di dalam Pasal 175 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan juga bahwa:

1. “Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan” (ayat 1); dan
2. “Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/ atau bentuk lainnya.”

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang terus berupaya melakukan pembinaan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, serta menjalin koordinasi yang baik dengan pihak perusahaan dan pihak pekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengenai sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hal ini dilakukan supaya tercipta hubungan industrial yang harmonis antara pihak perusahaan dan pihak pekerja di Kota Semarang, serta memberikan pemahaman tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak agar berjalan sesuai dengan mestinya. Sedangkan pencegahan keresahan hubungan industrial dilakukan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang, serta memberikan pemahaman tentang akibat yang ditimbulkan oleh perselisihan hubungan

industrial tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 173 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Pemerintah bertugas melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.”

Seperti halnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, PT. Sai Apparel Industries Semarang juga melakukan pembinaan hubungan industrial. Forum sambung rasa yang dilakukan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha adalah salah satu upaya untuk meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial di perusahaan tersebut. Forum internal di PT. Sai Apparel Industries Semarang ini diadakan setiap bulan dan difasilitasi oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang. Pertemuan rutin ini merupakan penyampaian keluhan-kesah pihak pekerja kepada atasan (pihak perusahaan) selama dalam proses produksi dan masalah kesejahteraan pekerja yang meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas. Hal ini sesuai dengan tata-tertib perusahaan Pasal 4 poin 4.1, yaitu:

“Perusahaan wajib melayani keluhan kesah yang disampaikan pekerja dengan Serikat Pekerja (SP) dalam hal bersangkutan atau hal sebagai akibat tindakan perusahaan”.

Sedangkan untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, melalui tahapan sebagai berikut:

1. Mengajukan pencatatan atau pengaduan untuk di proses oleh pihak-pihak yang berselisih (pekerja dan pengusaha);

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menawarkan kepada para pihak, yaitu pekerja dan pengusaha untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase;
3. Apabila para pihak (pekerja dan pengusaha) tidak memilih, maka penyelesaian dilakukan secara mediasi; dan
4. Selanjutnya mediator melakukan sidang kasus hubungan industrial sebanyak tiga kali, apabila tidak mencapai kesepakatan mediator menerbitkan surat anjuran.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang sudah sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan Bab II Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagian Kesatu Penyelesaian melalui Bipartit Pasal 4, yaitu:

1. “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan” (ayat 1);
2. “Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas”;
3. “Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase”; dan
4. “Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.”

Dasar hukum yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang selain Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB);
2. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPer);
4. Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT); dan
5. Serta peraturan lain yang *relevan*.

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja digunakan untuk menyelesaikan kasus perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai sumber hukum materiil, dan Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPer) untuk melihat dari sudut pandang perikatannya sebelum terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas digunakan untuk membedakan yang bersangkutan masuk kategori pekerja atau pengusaha, dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sendiri merupakan sumber hukum formil atau hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Diantara jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada, penyelesaian perselisihan yang sering dipilih oleh pihak pekerja dan pengusaha di Kota Semarang adalah penyelesaian melalui mediasi. Hal ini terjadi karena:

1. Apabila melalui konsiliasi maupun arbitrase harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha), selama ini pihak pekerja dan pihak pengusaha tidak pernah ada kesepakatan dalam memilih konsiliator maupun arbitrase;
2. Apabila melalui arbitrase para pihak dipungut biaya; dan
3. Apabila melalui mediasi tidak dipungut biaya atau gratis.

Sulit untuk menyatukan pandangan dan pemikiran dari pihak pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mengenai kesepakatan untuk menunjuk konsiliator ataupun arbitrase. Selain itu faktor biaya menjadikan pihak pekerja dan pengusaha enggan untuk menyelesaikan melalui konsiliasi maupun arbitrase, sedangkan untuk penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak dipungut biaya.

4.2.3 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada faktor yang mendukung dan ada faktor yang menghambat proses perundingan. Faktor yang menghambat datang dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan.

Faktor Pendukung Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang, adalah sebagai berikut:

1. Koordinasi yang baik antara Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan pihak perusahaan;
2. Sikap transparansi dan tegas oleh pihak perusahaan, serta sikap lapang dada oleh pekerja dalam menerima keputusan perundingan; dan
3. Dilibatkannya perwakilan pekerja disetiap gedung (*supervisor*) di dalam perundingan bipartit.

Hambatan dari pihak pekerja antara lain:

- 1) Kurangnya pengetahuan yang di miliki oleh pekerja karena tingkat pendidikan yang rendah;
- 2) Kurangnya kekompakkan pekerja dalam menanggapi perselisihan yang terjadi; dan
- 3) Kurangnya kesadaran dari pihak pekerja untuk menyelesaikan perselisihan dengan pihak pekerja tanpa melakukan mogok kerja (*strike*).

Hambatan dari pihak perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan pihak pekerja adalah sedikit bersikap arogan. Perusahaan tidak mau mengawali perundingan dengan meminta ma'af kepada pekerja.

Pada kenyataannya hambatan-hambatan yang timbul tidak mengganggu jalannya proses perundingan bipartit antara pihak PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan pihak pekerja. Karena perselisihan ini dapat selesai pada

waktunya, yaitu tidak lebih kurang dari tiga puluh hari sebagaimana yang di atur dalam Pasal 3 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:

“Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.”



BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

5.1.1 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Sai Apparel Industries Semarang, ada beberapa jenis perselisihan hak yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (Tahun 2008-2010), dan semuanya termasuk ke dalam perselisihan kolektif, yaitu: pemotongan uang transport, uang makan, dan uang cuti haid untuk pekerja serta keterlambatan pembayaran gaji pekerja oleh perusahaan. Selain itu adanya pekerja yang terbukti melanggar peraturan perusahaan yaitu berjualan di lingkungan perusahaan pada saat jam kerja.

Adapun penyebab terjadinya perselisihan di PT. Sai Apparel Industries Semarang antara pekerja dan perusahaan timbul dari beberapa faktor baik dari pekerja maupun perusahaan sendiri. Faktor penyebab perselisihan hubungan industrial dari pekerja menurut perusahaan antara lain :

- 1) Kurang disiplin dalam proses produksi (bekerja); dan
- 2) Kurang memahami isi Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Sedangkan penyebab perselisihan hubungan industrial dari perusahaan menurut pihak pekerja :

- 1) Sering terlambat dalam membayar gaji pekerja;
- 2) Memberikan tugas yang memberatkan pihak pekerja; dan
- 3) Melakukan pemotongan uang makan, uang transport, dan uang cuti haid.

5.1.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Perundingan bipartit merupakan langkah awal yang ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Pihak perusahaan selain berunding dengan pihak Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang selaku perwakilan dari pekerja, juga mengundang *supervisor* dari setiap *hall* (gedung) di PT. Sai Apparel Industries Semarang (*hall A, hall B, hall C, hall D, dan hall E*) untuk ikut berunding mencari penyelesaian yang terbaik. Apabila perundingan bipartit yang telah dilakukan mengalami kegagalan, pihak perusahaan dan pihak pekerja (yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries Semarang) menyelesaikan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Dan selama ini setiap perselisihan yang terjadi di PT. Sai Apparel Industries Semarang dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit tersebut dan diterima oleh semua pihak (pekerja maupun pengusaha). Berdasarkan hal tersebut, penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang sudah sesuai dengan perundang-undangan

yang berlaku, yaitu Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5.1.3 Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Sai Apparel Industries Semarang, pihak pekerja kurang kompak dalam menanggapi dan menghadapi perselisihan yang terjadi sehingga menghambat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan. Sedangkan dari pihak perusahaan telah menjalankan kewajiban dengan baik terhadap pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi serta meminimalisirnya, walaupun terkadang kebijakan yang diambil sedikit merugikan pekerja. Namun semua kendala tersebut dihadapi oleh semua pihak (pekerja dan pengusaha) dengan lapang dada.

5.2 Saran

- 1) Bagi pekerja untuk lebih sadar dan dewasa dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan;
- 2) Bagi perusahaan agar lebih arif dan bijaksana dalam setiap menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan pekerja; dan
- 3) Bagi pemerintah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) terus melakukan pembinaan dan pengawasan supaya tercipta hubungan industrial yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku literatur atau referensi:

Damanik, Sehat. 2006, *Hukum Acara Perburuhan*, Cetakan 3, Jakarta: Dss Publishing;

Khakim, Abdul dkk. 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti;

Manulang, Sendjun H. 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan 2, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta;

Moleong, Lexy J. 2006, *Metodologi Penelelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya;

Soedarjadi. 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia;

Soepomo, Iman. 1983, *Hukum Perburuhan-bidang hubungan kerja*. Jakarta: Djambatan;

2. Perundang-undangan:

Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 *Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*;

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*;

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.