



ISSN. 1411 - 0261

DISIPLIN

Volume 24

Nomor : 14

Bulan Desember Tahun 2018

- Penerapan Prinsip Ultra Petita Oleh Mahkamah Konstitusi.
Oleh : **Dr. Hj. Jauhariah, SH., MM., MH.**
- Tindak Pidana Pengungkapan Rahasia Bank Dalam Perspektif Kebijakan Hukum Pidana.
Oleh : **Dr. Rianda Riviyusnita. SH., M.Kn.**
- Upaya Pencegahan Dan Penyelesaian Terjadinya Pemalsuan Identitas Oleh Pihak Penghadap Dalam Pembuatan Akta Otentik.
Oleh : **Hendri S, S.H., M.Hum.**
- Fungsi Dan Kegunaan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh.
Oleh : **Enni Merita, SH., MH.**
- Analisis Yuridis Penegakan Hukum Pencemaran Nama Baik Berdasarkan Pasal 310 KUHP.
Oleh : **Kinaria Afriani, SH., MH.**
- Keunggulan GBHN Dibandingkan Dengan Haluan Negara Yang Dilaksanakan Melalui RPJP Dengan Segala Tingkatan Dan Mekanismenya.
Oleh : **Angga Saputra, SH., MH.**
- Analisis Yuridis Pengungkapan Rahasia Bank Dalam Perspektif Kebijakan Hukum Pidana.
Oleh : **Juniar Hartikasari, SH., MH.**
- Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Ibu Kandung Yang Membunuh Anaknya Menurut Pasal 341 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
Oleh : **Liza Deshaini, SH., M.Hum.**

*Majalah Ilmiah Civitas Akademika
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda
Palembang*



Majalah Ilmiah **"DISIPLIN"**

Volume 24 No. 14 - Desember 2018

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

Pelindung :

1. Dr. H. Firman Freaddy Busroh, SH., M.Hum.
2. Mayor Laut (KH) H. Ansori Zaini, S.Si., M.Si.
3. Dr. Hj. Rianda Riviyusnita, SH., M.Kn.

Pimpinan Umum / Pimpinan Redaksi :

Dr. Hj. Jauhariah, SH., MM., MH.

Penanggung Jawab :

H. Umariddin Latief, SH., MH.

Sekretaris Redaksi :

Hj. Fatria Khairo, STP., SH., MH.

Mitra Bestari :

1. Prof. Dr. H. Faisal Santiago, SH., MM. (Universitas Borobudur)
2. Prof. Dr. H. Joni Emirzon , SH., M.Hum. (Universitas Sriwijaya)
3. Dr. Azis Budianto, SH., MS. (Universitas Borobudur)

Penyunting :

1. Dr. H. Yuli Asmara Triputra, SH., M.Hum.
2. M. Erwin, SH.,M.Hum.
3. Dr. Derry Angling Kesuma, SH., M.Hum.

Desain Grafis :

Amir Syarifuddin, SH.

Tata Usaha Bidang Sirkulasi :

1. Hendri. S, SH., M.Hum.
2. Dra. Hj. Erleni, SH., MH.

Penerbit : SEKOLAH TINGGI ILMU HUKUM SUMPAH PEMUDA

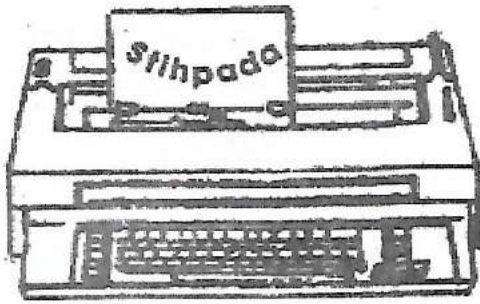
Pencetak : Percetakan K A N A R I

Alamat Redaksi / Redaksi :

Jln. Sukabangun II Km. 6,5 Lr. Suka Pandai No. 1610

Palembang Telp. (0711) 418873

Majalah DISIPLIN ini diperuntukkan untuk kalangan masyarakat luas serta Civitas Akademika SEKOLAH TINGGI ILMU HUKUM SUMPAH PEMUDA khususnya.



dari Redaksi

Salam Redaksi

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembaca yang setia,

Majalah **DISIPLIN** Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, memasuki akhir Tahun ke dua puluh empat mengalami banyak penyempurnaan dari sisi bentuk dan ukuran majalah ini sendiri. Di edisi ke empat belas ini **Majalah DISIPLIN** hadir ke tengah pembaca setia dengan wajah dan tampilan baru, terus selalu berjuang, menggali dan mengembangkan potensi-potensi disiplin hukum kedalam suatu sajian Karya Ilmiah sebagai cerminan dari tahapan setiap para pembaca. Dengan segala kearifan dan kerendahan hati yang dalam. Tim Redaksi sangat mengharapkan partisipasi serta dukungan dari semua pihak yang berminat untuk menyumbangkan Karya-Karya Ilmiahnya khususnya di bidang **Ilmu Hukum**.

Pembaca yang setia,

Di edisi ke empat belas, memasuki akhir tahun ke dua puluh empat ini pula, Tim redaksi dalam kesempatan yang baik ini juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi di dalam mengembangkan serta memberikan saran-saran dan kritikan yang sangat baik, sehingga **Majalah DISIPLIN** Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda dapat terus hadir dan setia hadir pada Pembaca setianya sebagai salah satu **Wacana Ilmiah**.

Akhir kata Tim Redaksi mengucapkan mari kita songsong harapan dan cita-cita Hukum Indonesia yang lebih adil, bersih dan berakar budaya jati diri bangsa.

Selamat membaca dan Salam Kampus Jingga.

Wassalam,

Palembang, Desember 2018
Redaksi,

DAFTAR ISI
Majalah DISIPLIN Vol. 24 No. 14 - Desember 2018

	Halaman
- Dari Redaksi	I
- Daftar Isi	II
1. Penerapan Prinsip Ultra Petita Oleh Mahkamah Konstitusi. Oleh : Dr. Hj. Jauhariah, SH., MM., MH.	1 - 8
2. Tindak Pidana Pengungkapan Rahasia Bank Dalam Perspektif Kebijakan Hukum Pidana. Oleh : Dr. Rianda Riviyusnita, SH., M.Kn.	9 - 16
3. Upaya Pencegahan Dan Penyelesaian Terjadinya Pemalsuan Identitas Oleh Pihak Penghadap Dalam Pembuatan Akta Otentik. Oleh : Hendri S, S.H., M.Hum.	17 - 25
4. Fungsi Dan Kegunaan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh. Oleh : Enni Merita, SH., MH.	26 - 31
5. Analisis Yuridis Penegakan Hukum Pencemaran Nama Baik Berdasarkan Pasal 310 KUHP. Oleh : Kinaria Afriani, SH., MH.	32 - 40
6. Keunggulan GBHN Dibandingkan Dengan Haluan Negara Yang Dilaksanakan Melalui RPJP Dengan Segala Tingkatan Dan Mekanismenya. Oleh : Angga Saputra, SH., MH.	41 - 46
7. Analisis Yuridis Pengungkapan Rahasia Bank Dalam Perspektif Kebijakan Hukum Pidana. Oleh : Juniar Hartikasari, SH., MH.	47 - 54
8. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Ibu Kandung Yang Membunuh Anaknya Menurut Pasal 341 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Oleh : Liza Deshaini, SH., M.Hum.	55 - 62

isi diluar tanggungjawab percetakan

FUNGSI DAN KEGUNAAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN BURUH.

Oleh : Enni Merita, SH., MH.1

Abstrak

Tingkat kesadaran pekerja/buruh terhadap manfaat yang didapat dari bergabung dengan serikat pekerja/buruh adalah kurang, dikarenakan ketidaktahuan pekerja/buruh akan keuntungan dari bergabung di serikat pekerja, pekerja/buruh takut akan di intimidasi dan akan kehilangan pekerjaan; Serikat pekerja dinilai kurang membela anggotanya sehingga buruh merasakan tidak ada bedanya berserikat atau tidak berserikat; Setiap aksi seolah-olah ada rekayasa kalah. Akhirnya semangat anggota di bawah menurun; Dana organisasi diselewengkan dan tidak adanya transparansi serta ada oknum pengurus yang mencari keuntungan atas nama organisasi.

Faktor Penghambat Serikat pekerja/buruh untuk berperan langsung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Faktor Partisipasi Anggota Rendahnya anggota yang aktif berpartisipasi dapat menghambat serikat pekerja; faktor Komunikasi; Faktor Dana; hambatan Dari Pekerja; hambatan Dari Perusahaan; Faktor Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kata Kunci : pekerja/buruh, Faktor Penghambat, Tingkat kesadaran.

Abstract

The level of workers' awareness of the benefits gained from joining a trade union is lacking, due to the fact that workers will benefit from joining a union, workers are afraid to be intimidated and will lose work; Unions are considered to be defensive of their members so that workers feel that there is no difference between union or non-association; Every action is as if there is an engineering defeat. Finally the spirit of the members below decreases; Organizational funds are distorted and there is no transparency and there are individual administrators who seek profits on behalf of the organization.

Inhibiting Factors of Trade Unions to play a direct role in the Settlement of Industrial Relations

1. Penulis Adalah Dosen Tetap Pada Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda Palembang.

Disputes, namely the Factors of Member Participation The low level of active participation of members can hinder trade unions; communication factor; Funding Factor; barriers from workers; obstacles from the company; Factors of Collective Labor Agreement (PKB).

Keywords: workers / laborers, inhibiting factors, level of awareness.

A. Latar belakang.

Kehadiran serikat buruh merupakan suatu indikator ciri negara demokrasi. Negara tanpa serikat Buruh dianggap timpang dan dikategorikan sebagai negara yang kurang demokratis. Perspektif ini sampai sekarang dianggap benar, setidaknya serikat buruh adalah alat distribusi perekonomian yang paling efektif dalam masyarakat industri. Dimana hak berunding secara kolektif yang dimiliki Serikat buruh, seperti dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), telah membuat serikat buruh menjadi sebuah lembaga paling efektif dalam distribusi.

Beberapa peristiwa penting dalam sejarah termasuk perjuangan dalam membebaskan nusantara dari tangan kolonial diprakarsai, dikordinir dan digerakan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Hingga saat ini catatan sejarah perjalanan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia masih berlanjut. Berikut catatan singkat perjalanan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia dari masa ke masa: 1878.

Muncul serikat buruh guru Bahasa Belanda yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda. Pada masa itu serikat buruh tampil sebagai organisasi golongan yang hanya menampung kulit putih. Gerakan buruh ini menjadi dasar dari gerakan selanjutnya,

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebutan lain dari perjanjian perburuhan yaitu yang diselenggarakan oleh serikat buruh yang telah didaftarkan di disnakertrans dengan majikan (*pengusaha*) atau kumpulan pengusaha yang tergabung dalam satu badan hukum, yang semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan

2. FSB KIKES-SBSI, *Panduan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, FSB KIKES-SBSI, Jakarta, hal. 1.

tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Permasalahan internal secara keseluruhan permasalahan internal timbul oleh karena tindakan yang egois dari para anggota dan pimpinannya dimana mereka mempunyai nilai yang rendah pada komitmen dan loyalitas akan idealisme serikat pekerja dan pencapaian tujuan negara/bangsa.

Permasalahan eksternal Pemerintah juga menganggap bahwa serikat pekerja dengan sikap anti pemerintah, hal ini memberikan tantangan yang besar bagi hubungan antara serikat pekerja dengan pemerintah. Sikap pemerintah yang terlalu memihak pemilik kepentingan (*dalam hal ini manajemen/pengusaha*) memungkinkan mereka untuk tidak lagi bersikap sebagai regulator pada setiap perselisihan perburuhan. Undang-undang yang ditetapkan hanya sebagai hiasan tanpa implementasi yang jelas di lapangan.

Dengan mendasari dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil dan mengangkat permasalahan ini yang diberi judul "FUNGSI DAN KEGUNAAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN BURUH".

A. Permasalahan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam tulisan ini adalah:

1. Bagaimana Tingkat Kesadaran Pekerja/Buruh terhadap Manfaat yang didapat dari bergabung dengan Serikat Pekerja/Buruh?
2. Apakah Faktor-faktor Penghambat Serikat Pekerja buruh untuk berperan Langsung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

B. Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian.

Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian dalam penelitian Karya Ilmiah diperlukan untuk memfasilitasi pembahasan sehingga lebih terfokus pada permasalahan yang ada. Dengan demikian diharapkan dalam pembahasannya tidak akan keluar dari apa yang hendak dicapai pada akhir penelitian, yaitu terjawabnya semua permasalahan yang ada dalam kaitannya dengan masalah Tingkat Kesadaran Pekerja/Buruh terhadap

Manfaat yang didapat dari bergabung dengan Serikat Pekerja/Buruh dan Faktor-faktor Penghambat Serikat Pekerja/buruh untuk berperan Langsung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tanpa menutup kemungkinan menyinggung pada hal-hal lain yang ada kaitannya dengan pokok pembahasan skripsi ini yang dirumuskan dalam permasalahan.

D. Metodologi.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode hukum empiris yaitu suatu usaha yang diteliti dengan sifat hukum nyata atau sesuai dengan kenyataan hidup masyarakat.⁴ Penelitian hukum ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala lain dalam masyarakat.⁵ Metode ini untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder.

E. Pembahasan.

Secara umum pekerja/buruh adalah warga Negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hal untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Undang-undang No.21 Tahun 2000 menggunakan istilah serikat pekerja/serikat buruh bukan serikat pekerja atau serikat buruh saja. Kedua istilah itu sebenarnya sama saja dan tidak ada perbedaan. Judul semula yang diajukan oleh presiden ke DPR melalui suratnya No.R.01/PU/1/2000 adalah RUU tentang serikat pekerja. Dalam proses pembahasan di DPR pengguna istilah serikat pekerja disetujui menjadi serikat pekerja/serikat buruh. Penggunaan kedua istilah tersebut dilakukan untuk mengadopsi keinginan dari berbagai organisasi pekerja/buruh yang menggunakan kedua istilah alternatif tersebut untuk menyebut nama organisasinya masing-masing.⁶

Melalui serikat Buruh, diharapkan akan

4. Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hal. 61.

5. Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 25.

6. Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradya Paramita, Jakarta, 2007, hal. 28-29.

3. Ghalia, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 61.

terwujud hak berserikat buruh dengan maksimal. Buruh dapat memperjuangkan kepentingannya sayangnya hak berserikat yang merupakan bagian dari hak asasi manusia yang sudah bersifat Universal belum dipahami oleh pengusaha dan pemerintah. Pengusaha sering kali menganggap keberadaan serikat Buruh sebagai pengganggu untuk melaksanakan hak prerogratifnya dalam mengatur jalannya usaha pemerintah seringkali menganggap aktivitas serikat Buruh dalam mengembangkan organisasinya merupakan ancaman stabilitas dan keamanan nasional.

Menjadi anggota serikat pekerja adalah kekuatan pekerja untuk menghilangkan permasalahan yang dihadapi seperti gaji yang rendah, buruknya kondisi pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja, PHK sepihak dan sebagainya. Karena sebagai individu mereka tidak mampu melawan kombinasi yang hebat antara pemodal dan manajemen. Melalui serikat pekerja mereka terlindungi kepentingannya, dapat menyuarakan aspirasinya kepada pengusaha, peningkatan kondisi-kondisi kerja melalui perjanjian kerja bersama.

I. Tingkat Kesadaran Pekerja/Buruh Terhadap Manfaat Yang Didapat Dari Bergabung Dengan Serikat Pekerja/Buruh.

Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh selanjutnya dituangkan dalam Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Terdapat perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam Undang-undang nomor 21 tahun 2000.⁷

Peran dan fungsi serikat pekerja pada hakekatnya diarahkan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan keluarganya. Disamping itu serikat pekerja berfungsi pula untuk meningkatkan kesejahteraan serta sebagai sarana aktualisasi dan sosialisasi pekerja sebagai anggota masyarakat.⁸

Serikat pekerja harus mandiri dan terbebas dari pengaruh atau kontrol pemerintah, manajemen/pengusaha atau partai politik. Karena serikat pekerja adalah organisasi dimana dikontrol oleh anggota, dilaksanakan dan atas nama anggota serta dibiayai oleh anggota.

Menjadi anggota, pekerja terlindungi dari

7. Arsi Wijayanti, *Op-Cit*, hal. 85-85.

8. Sentanoe Kertonagoro, *Op-Cit*, hal. 23.

tercabutnya hak hidupnya, dimana menyediakan perlindungan akan pekerjaan (*job security*). Serikat pekerja menjamin bahwa pekerja tidak menjadi korban, dipermainkan, dilecehkan atau diberhentikan dari pekerjaannya tanpa alasan yang jelas.

Salah satu peran dan fungsi utama serikat pekerja adalah menjamin kepentingan anggotanya melalui perjanjian tawar menawar kolektif. Melalui perjanjian tawar menawar kolektif serikat pekerja berjuang untuk kondisi pengupahan yang lebih baik, kondisi dan syarat kerja yang lebih baik, dan kehidupan yang lebih baik bagi anggota dan keluarganya. Dan melalui perjanjian tawar menawar kolektif akan banyak pekerja menjadi anggota karena mereka melihat dan merasakan hal yang baik serta bermanfaat menjadi anggota.

Bila menilik hak-hak pekerja sebagaimana tercantum dalam konvensi inti ILO yaitu :

1. Konvensi ILO No. 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
2. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
3. Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama.
4. Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita.
5. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa.
6. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
7. Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.
8. Konvensi ILO No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Dan juga bila kita menilik fungsi umum dari serikat pekerja seperti melindungi dan membela hak serta kepentingan pekerja, memperbaiki kondisi serta syarat-syarat kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama, melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja, serta mengupayakan agar manajemen atau pengusaha mendengarkan dan mempertimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan. Namun mengapa pada kenyataannya, sebagaimana telah disebutkan diatas hanya sebagian kecil saja buruh di Indonesia yang tergabung dalam serikat buruh.⁹

Hal diatas merupakan dampak atau imbas dari ketidaktahuan pekerja atau buruh akan pentingnya

serta untungnya berserikat. Serta kurangnya kesadaran kaum pekerja bahwa diri mereka merupakan bagian penting dari produksi, sehingga mereka berhak menuntut hak-haknya. Bisa kita bayangkan seandainya buruh sadar akan posisi mereka, kemudian saat mereka merasa tidak terpenuhi hak-haknya mereka melakukan gerakan misalnya mogok massal. Kita bayangkan seberapa besar kerugian yang dirasakan oleh pemodal atau kapitalis.

Sesuai dengan pasal 102 Undang-Undang Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja 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. Sedangkan menurut Undang-Undang No.21 tahun 2000 mengenai Serikat Buruh/Serikat Pekerja, Fungsi serikat mencakup pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian perselisihan industrial, mewakili pekerja di dewan atau lembaga yang terkait dengan urusan perburuhan, serta membela hak dan kepentingan anggota serikat.

Masalah mengenai kurangnya minat perkerja/buruh untuk bergabung di serikat pekerja diantara yaitu:¹⁰

1. Karena takut akan di intimidasi dan akan kehilangan perkerjaan;
2. Serikat pekerja dinilai kurang membela anggotanya sehingga buruh merasakan tidak ada bedanya berserikat atau tidak berserikat;
3. Setiap aksi seolah-olah ada rekayasa kita kalah. Akhirnya semangat anggota di bawah menurun;
4. Dana organisasi diselewengkan dan tidak adanya transparansi;
5. Ada oknum pengurus yang mencari keuntungan atas nama organisasi.

Jadi Kurangnya Kesadaran Pekerja/buruh terhadap manfaat yang didapat dari bergabung dengan Serikat Pekerja/buruh adalah dikarenakan ketidaktahuan pekerja/buruh akan keuntungan dari bergabung di serikat pekerja, Karena takut akan di intimidasi dan akan kehilangan perkerjaan; Serikat

pekerja dinilai kurang membela anggotanya sehingga buruh merasakan tidak ada bedanya berserikat atau tidak berserikat; Setiap aksi seolah-olah ada rekayasa kita kalah. Akhirnya semangat anggota dibawah menurun; Dana organisasi diselewengkan dan tidak adanya transparansi serta ada oknum pengurus yang mencari keuntungan atas nama organisasi.

II. Faktor-Faktor Penghambat Serikat Pekerja/Buruh Untuk Berperan Langsung Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tantangan yang sedang dihadapi Serikat Buruh/Serikat Pekerja meliputi lingkup eksternal dan internal organisasi buruh. Pengaruh eksternal ditandai dengan semakin meningkatnya kompetisi di tingkat global yang secara langsung mempengaruhi hubungan industrial buruh, pengusaha dan negara di tingkat nasional. Selain itu tantangan juga muncul dari para pengusaha. Sebagian besar pengusaha cenderung tidak menerima kehadiran Serikat Buruh sebagai representatif kolektif kepentingan para buruh. Yang lebih memprihatinkan lagi tantangan justru datang dari kalangan buruh sendiri. Yang pertama kaum buruhnya sendiri tidak siap untuk masuk ke dalam media pergerakan buruh. Yang kedua pemerintahan yang menciptakan Undang-Undang itu sendiri, ternyata tidak siap dengan kebebasan berserikat ini.¹¹

Di samping itu ada faktor internal atau eksternal yang juga bisa mempengaruhi kondisi serikat pekerja:¹²

- 1) Permasalahan internal secara keseluruhan permasalahan internal timbul oleh karena tindakan yang egois dari para anggota dan pimpinannya dimana mereka mempunyai nilai yang rendah pada komitmen dan loyalitas akan idealisme serikat pekerja dan pencapaian tujuan negara/bangsa.
- 2) Permasalahan eksternal Pemerintah juga menganggap bahwa serikat pekerja dengan pergerakan anti pemerintah, hal ini memberikan halangan yang besar bagi hubungan antara serikat pekerja dengan pemerintah. Sikap pemerintah yang terlalu memihak pemilik kepentingan (dalam hal ini manajemen/

9. Wawancara dengan Bapak Anto Astari, Selaku Ketua DPC FSB KIKES KSBSI Kota Palembang, tanggal 26 Maret 2018.

10. Wawancara dengan Pekerja/buruh yang tidak mau disebutkan namanya, tanggal 26 Maret 2018.

11. Riani Rachmawati, *Serikat Pekerja di Era Reformasi*, <http://rianirachmawati, Multilpy.com>, 2007, diakses tanggal 27 Maret 2018.

12. Tudi Projec, *Serikat Pekerja*, <http://psitudidiproject.atijembar.net>, 2006, diakses tanggal 27 Maret 2018.

pengusaha) memungkinkan mereka untuk tidak lagi bersikap sebagai regulator pada setiap perselisihan perburuhan. Undang-undang yang ditetapkan hanya sebagai hiasan tanpa implementasi yang jelas di lapangan.

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tertuang dalam pasal 4 ayat (2) huruf a, menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Untuk menjalankan fungsi sebagai pihak penyelesaian perselisihan industrial tersebut, serikat pekerja dituntut untuk menjalankan peranannya secara maksimal.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tertuang pada Bab II dan Bab III ada beberapa cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu :

- 1) Penyelesaian Melalui Bipatrit;
- 2) Penyelesaian Melalui Mediasi;
- 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi;
- 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase;
- 5) Pengadilan Hubungan Industrial;

Faktor penghambat yang dihadapi serikat pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari faktor internal dan eksternal. Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari dalam Serikat Pekerja itu sendiri, hambatan tersebut dapat berupa : 13

1. Faktor Partisipasi Anggota Rendahnya anggota yang aktif berpartisipasi dapat menghambat serikat pekerja. Hambatan ini akan menyebabkan peranan serikat pekerja menjadi tidak maksimal dalam hal pengawasan saat penyelesaian perselisihan berlangsung. Sehingga serikat pekerja akan kesulitan untuk menentukan langkah selanjutnya apabila dicapai tidak dicapai kesepakatan saat perundingan.
2. Faktor Komunikasi. Hambatan komunikasi di serikat pekerja adalah sulitnya tatap muka secara langsung antara pengurus dengan anggotanya yang berakibat sulitnya memberikan arahan langsung saat ada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Faktor Dana. Hambatan yang dihadapi serikat pekerja adalah kurangnya dana.

13. Wawancara dengan Bapak Anto Astari selaku Ketua DPC FSB KIKES KSBSI Palembang, tanggal 26 Maret 2018.

Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari luar serikat pekerja itu sendiri yaitu :

1. Hambatan Dari Pekerja. Hambatan yang dihadapi ketika pekerja melapor tanpa atau dengan bukti yang kurang. Hal ini menyebabkan tim investigasi khususnya dari pihak serikat pekerja kesulitan mendampingi dalam mengembangkan bukti baru.
2. Hambatan Dari Perusahaan. Hambatan yang datang dari perusahaan biasanya berupa ancaman-ancaman bagi anggota terlalu aktif dalam berperan serta mengawasi hingga mengawal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu proses eksekusi setelah dicapai kesepakatan membutuhkan waktu yang sangat lama, sehingga membuat serikat pekerja harus membuat laporan ke dinas terkait tentang agar eksekusi segera dilakukan.
3. Faktor Perjanjian Kerja Bersama PKB yang harusnya sudah diganti sejak lima tahun lalu tidak kunjung diganti hingga sekarang, sehingga PKB yang digunakan dirasa sudah tidak mengikuti perkembangan dengan keadaan saat ini.

Jadi Faktor Penghambat Serikat pekerja/buruh untuk berperan langsung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Faktor Partisipasi Anggota Rendahnya anggota yang aktif berpartisipasi dapat menghambat serikat pekerja; faktor Komunikasi; Faktor Dana; hambatan Dari Pekerja; hambatan Dari Perusahaan; Faktor Perjanjian Kerja Bersama.

F. Kesimpulan.

Dari berbagai uraian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran pekerja/buruh terhadap manfaat yang didapat dari bergabung dengan serikat pekerja/buruh adalah kurang, dikarenakan ketidaktahuan pekerja/buruh akan keuntungan dari bergabung di serikat pekerja, pekerja/buruh takut akan di intimidasi dan akan kehilangan perkerjaan; Serikat pekerja dinilai kurang membela anggotanya sehingga buruh merasakan tidak ada bedanya berserikat atau tidak berserikat; Setiap aksi seolah-olah ada rekayasa kalah. Akhirnya semangat anggota di bawah menurun; Dana organisasi diselewengkan dan tidak adanya transparansi serta ada oknum pengurus yang mencari keuntungan atas nama organisasi.
2. Faktor Penghambat Serikat pekerja/buruh untuk berperan langsung dalam Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Faktor Partisipasi Anggota Rendahnya anggota yang aktif berpartisipasi dapat menghambat serikat pekerja; faktor Komunikasi; Faktor Dana; hambatan Dari Pekerja; hambatan Dari Perusahaan; Faktor Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin dan Zainal Asikin**, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Asri Wijayanti**, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.
- Djumadi**, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 1995.
- Hardijan Rusli**, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Hilman Hadikusuma**, *Metode Pembuatan Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995.
- ILO**, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, 2011.
- Maimun**, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, Pradya Paramita, Jakarta, 2007.
- Sentanoe Kertonegoro**, *Gerakan Serikat Pekerja*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2001.
- , *Hubungan Industrial Antara Pengusaha Dan Pekerja (Bipartid) Dan Pemerintah (Tripartid)*, Yayasan TKI, Jakarta, 1999.
- Suwarto**, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial, 2003.
- Hasil Kongres V AD/ART FSB KIKES KSBSI Surakarta, 13-15 Mei 2016.

**LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH***

- Judul Jurnal Ilmiah (Artikel) : Fungsi dan Kegunaan Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan Hukum bagi Pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan Buruh.
- Jumlah Penulis : satu orang
- Status Pengusul : penulis pertama/penulis ke-1 Penulis korespondensi **
- Identitas Jurnal Ilmiah : a. Nama Jurnal : Jurnal Disiplin
b. Nomor ISSN : 1411-0261
c. Volume, nomor, bulan, tahun : Vol. 22 No. 11, Juni 2017
d. Penerbit : STIH. Sumpah Pemuda
e. DOI artikel (jika ada): -
f. Alamat web jurnal : -
g. Terindeks di Scimagojr/thomson Reuter ISI knowledge atau di
- Kategori Publikasi Jurnal Ilmiah : Jurnal Ilmiah internasional bereputasi4)
(beri ✓ pada kategori yang tepat) Jurnal Ilmiah Internasional
 Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional terindeks di DOAJ, CABI, COPERNICUS

I. Hasil Penilaian Validasi:

No.	ASPEK	URAIAN/KOMENTAR PENILAIAN
1.	Indikasi Plagiasi	
2.	Linearitas	

II. Hasil Penilaian Peer Review :

Komponen Yang Dinilai5)	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah 6)					Nilai Akhir Yang Diperoleh 7)
	Internasional bereputasi <input type="checkbox"/>	Internasional <input type="checkbox"/>	Nasional Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional Tidak Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional Terindeks DOAJ dll <input type="checkbox"/>	
e. Kelengkapan unsur isi jurnal (10%)						
f. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)						
g. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)						
h. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)						

Total = (100%)						
Nilai Pengusul =						

KOMENTAR/ULASAN PEER REVIEW	
Kelengkapan unsur isi jurnal	
Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan	
Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi	
Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit	

Palembang, November 2020

Reviewer 2,

WINDI ARISTA, SH. MH.

NIDN : 0211098102

Unit kerja : STIH. Sumpah Pemuda

* dinilai oleh dua Reviewer secara terpisah

** coret yang tidak perlu

LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU *PEER REVIEW*
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH*

- Judul Jurnal Ilmiah (Artikel) : Fungsi dan Kegunaan Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan Hukum bagi Pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan Buruh.
- Jumlah Penulis : satu orang
- Status Pengusul : penulis pertama/penulis ke-1 Penulis korespondensi **
- Identitas Jurnal Ilmiah : a. Nama Jurnal : Jurnal Disiplin
 b. Nomor ISSN : 1411-0261
 c. Volume, nomor, bulan, tahun : Vol. 22 No. 11, Juni 2017
 d. Penerbit : STIH. Sumpah Pemuda
 e. DOI artikel (jika ada) : -
 f. Alamat web jurnal : -
 g. Terindeks di Scimagojr/thomson Reuter ISI knowledge atau di
- Kategori Publikasi Jurnal Ilmiah : Jurnal Ilmiah internasional bereputasi4)
 (beri ✓ pada kategori yang tepat) Jurnal Ilmiah Internasional
 Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional terindeks di DOAJ, CABI, COPERNICUS

I. Hasil Penilaian Validasi:

No.	ASPEK	URAIAN/KOMENTAR PENILAIAN
1.	Indikasi Plagiasi	
2.	Linearitas	

II. Hasil Penilaian *Peer Review* :

Komponen Yang Dinilai5)	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah 6)					Nilai Akhir Yang Diperoleh 7)
	Internasional bereputasi <input type="checkbox"/>	Internasional <input type="checkbox"/>	Nasional Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional Tidak Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional Terindeks DOAJ dll <input type="checkbox"/>	
a. Kelengkapan unsur isi jurnal (10%)						
b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)						
c. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)						
d. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)						

Total = (100%)						
Nilai Pengusul =						

KOMENTAR/ULASAN PEER REVIEW	
Kelengkapan unsur isi jurnal	
Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan	
Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi	
Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit	

Palembang, November 2020

Reviewer 1,


 Dr. Kerry Angling Kesuma, Sst. M-Hum

NIDN : 0208087603

Unit kerja : STIH. Sumpah Pemuda

* dinilai oleh dua Reviewer secara terpisah

** coret yang tidak perlu