

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu entitas atau entitas yang terstruktur yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari perusahaan bisnis dan pemerintahan hingga organisasi nirlaba dan kelompok masyarakat. Inti dari organisasi adalah koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia, materi, dan informasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi sering memiliki struktur hierarki, aturan, dan prosedur yang ditetapkan untuk mengarahkan aktivitas anggotanya ke arah tujuan bersama. Selain itu, dalam konteks sosial, organisasi juga mencerminkan cara orang bekerja sama, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Dalam esensi, organisasi adalah konsep yang melibatkan pengaturan dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks yang telah ditentukan.¹

Organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama dengan mengandung ciri-ciri dari hubungan kemanusiaan yang timbul didalam kegiatan kelompok” secara konseptual organisasi adalah perserikatan orang-orang yang berkelompok bersama-sama sekitar pencapaian tujuan tertentu.² Menurut Ralph Currier Davis, Organisasi adalah sesuatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan.³ Sementara dalam pandangan William G. Scott, Suatu

¹ Gani, Nur Asni, dkk. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Mirqat, 2021. Hlm 24

² Effendhie, M. Pengantar Organisasi. *Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 2011. 1-90

³ Saputra, R. F. A., Pranoto, C. S., & Ali, H. Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 2021. 629-639

organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas-aktivitas yang dikordinasikan dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama dibawah wewenang dan kepemimpinan.⁴ Michael J. Jucius menjelaskan bahwa Istilah organisasi disini dipakai untuk menunjukan pada suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung kearah tujuan atau tujuan-tujuan bersama⁵

Pekerja atau buruh adalah individu yang melakukan pekerjaan atau tugas tertentu sebagai bagian dari upaya untuk menghasilkan barang atau jasa. Mereka adalah elemen vital dalam ekonomi yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan individu, perusahaan, atau masyarakat secara umum. Pekerja atau buruh dapat terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan, mulai dari pekerjaan fisik seperti konstruksi, manufaktur, dan pertanian hingga pekerjaan yang lebih berfokus pada layanan, seperti pendidikan, perawatan kesehatan, dan sektor layanan lainnya. Mereka biasanya menerima gaji atau upah sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, dan peran mereka sangat penting dalam menjaga roda perekonomian berputar. Selain itu, masalah seputar hak pekerja dan kondisi kerja yang layak juga menjadi perhatian dalam konteks pekerja atau buruh, yang sering diatur oleh hukum ketenagakerjaan dan perjanjian kerja.⁶

Menurut Vina (2016) buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁷. Istilah pekerja dengan buruh

⁴ Julianto, Pebi . *Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penamuda Media, 2023,. Hlm. 52

⁵ Sunardi, M. S. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Media Pressindo, 2015. Hlm. 21

⁶ Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 2022. 286-299

⁷ Vina, G. *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*. 2022. 1-17

merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung agar mampu diterima oleh masyarakat. Pengertian pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Serikat buruh, atau sering disebut juga sebagai serikat pekerja atau serikat pekerjaan, adalah organisasi yang dibentuk oleh sekelompok pekerja atau buruh dengan tujuan melindungi dan memajukan hak-hak mereka di tempat kerja. Serikat buruh berfungsi sebagai wadah bagi pekerja untuk bersatu dalam menegosiasikan kondisi kerja, gaji, jaminan sosial, serta hak-hak lainnya dengan pengusaha atau majikan mereka. Selain itu, serikat buruh juga dapat menjadi suara pekerja dalam isu-isu sosial dan politik yang berkaitan dengan dunia kerja. Dengan menggabungkan kekuatan kolektif, serikat buruh berusaha untuk mencapai perubahan yang lebih baik dalam hal kondisi kerja dan kesejahteraan anggotanya, serta berperan penting dalam membangun kesetaraan dan perlindungan pekerja di berbagai sektor industri.⁸

Serikat Buruh pertama kali lahir di Inggris pada tahun 1812 dengan nama "*The Combination*". Tujuannya adalah untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, seperti upah yang lebih baik dan jam kerja yang lebih singkat. *The Combination*

⁸ Prajnaparamita, K. Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(2), 2018. 215-230

didirikan sebagai wadah perjuangan melawan eksploitasi kapitalis terhadap buruh. Di Amerika Serikat, persatuan tukang kayu di Chicago yang didirikan pada tahun 1881 oleh McGuire dianggap sebagai cikal bakal adanya serikat pekerja. Pada 1864, Serikat buruh internasional pertama kali dibentuk dengan nama "*International Workingmen's Association*" atau "*The First International*". Organisasi ini didirikan oleh Karl Marx dan Friedrich Engels. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, seperti upah yang lebih baik, jam kerja yang lebih singkat, dan kondisi kerja yang lebih baik. Selain itu, organisasi ini juga bertujuan untuk memperkuat solidaritas antar pekerja dari berbagai negara dan memperjuangkan hak-hak sosial dan politik. *The First International* juga menjadi tempat bagi para pemimpin gerakan buruh untuk bertukar ide dan strategi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Meskipun organisasi ini hanya berumur sekitar sepuluh tahun, namun pengaruhnya terhadap gerakan buruh di seluruh dunia sangat besar dan masih terasa hingga saat ini.⁹

Di Indonesia, serikat buruh didirikan pertama kali pada zaman Kolonial Belanda pada tahun 1879. Beberapa aktivis sosial sekaligus pekerja yang mendirikan serikat buruh ini antara lain Tan Malaka, Bergsma, Abdul Muis, dan Reksodiputro. Serikat pekerja pertama di Indonesia adalah Nederland Indische Onderweys Genootschap (NIOG), yang dibentuk pada tahun 1879. Masa Kemerdekaan Setelah Indonesia merdeka, perkembangan serikat pekerja di Indonesia berkembang dengan sangat cepat. Banyak partai politik yang membentuk serikat pekerja, antara lain Nahdlatul Ulama (NU) yang membentuk Serikat Buruh

⁹ Britannica, T. Editors of Encyclopaed. *Combination Acts. Encyclopedia Britannica*. www.britannica.com, 2017 (diakses pada 17 Oktober 2023)

Muslimin Indonesia (Sarbumusi), Partai Nasional Indonesia (PNI) membentuk Kesatuan Buruh Marhaenis (KBM), serta Partai Komunis Indonesia (PKI) membentuk Kesatuan Buruh Marhaenis (SOBSI). Masa Orde Baru Pada masa Orde Baru di era pemerintahan Soeharto, SOBSI dibubarkan karena dianggap sebagai kaki-tangan PKI. Pemerintah Soeharto kemudian membentuk organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).¹⁰

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) adalah organisasi serikat swasta di Indonesia yang diakui pemerintah sejak Kongres SPSI ke-2 tanggal 26-30 November 1985 di Jakarta. Sejarah SPSI dimulai dari deklarasi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) pada tanggal 20 Februari 1973. Pada tahun 1985, FBSI mengalami perubahan bentuk organisasi dari federasi menjadi unitaris (kesatuan), mengganti nama dari FBSI menjadi SPSI, dan menyerderhanakan 21 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP) menjadi 9 Departemen. Perubahan bentuk organisasi menjadi unitaris mendapat tentangan dari Organisasi Pekerja Internasional dan pemerintah Indonesia dianggap mengekang kebebasan berserikat pekerja Indonesia. Pada MUNAS ke-III SPSI November 1990, SPSI memutuskan untuk mengembangkan dan meningkatkan peran dan fungsi 9 Departemen menjadi 13 Sektor, yang masing-masing mempunyai Ketua dan Sekretaris yang dipilih melalui Munas ke-III SPSI. Pada Musyawarah Pimpinan SPSI 3-8 Oktober 1994, diputuskan untuk melakukan reformasi dan restrukturisasi organisasi yaitu; mengubah bentuk organisasi menjadi Federasi, mengubah nama SPSI menjadi

¹⁰ Kirom, S. Buruh Dan Kekuasaan: Dinamika Perkembangan Gerakan Serikat Pekerja Di Indonesia (Masa Kolonial-Orde Lama). *Jurnal Mahasiswa Teknologi Pendidikan*, 1(1), 2013

Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), dan kedudukan 13 sektor ditingkatkan menjadi 13 Serikat Pekerja Lapangan Pekerjaan (SPLP).¹¹

Pada tanggal 22-25 April 1992 diadakan Pertemuan Buruh Nasional di Cipayung, Bogor. Dihadiri oleh 104 aktivis LSM dan wakil buruh. Pada hari ketiga tanggal 25 April 1992, didirikanlah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), dengan menunjuk Muchtar Pakpahan sebagai Ketua Umum dan Alif Raga Ismet sebagai Sekretaris Jenderal. Deklarasi ini selanjutnya menandai dimulainya sebuah sejarah baru pergerakan awal serikat buruh independen di Indonesia. SBSI kemudian berubah nama menjadi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) pada tahun 2003. Pada Kongres ke VIII tahun 2019, untuk menyesuaikan kebutuhan, perkembangan zaman, aspirasi anggota afiliasi dan untuk soliditas organisasi maka nama organisasi dirubah menjadi Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia disingkat menjadi KSBSI.¹²

Pada tahun 1998, telah terjadi dinamika di tubuh SPSI. Setelah diterbitkannya Kepmenaker no 5 tahun 1998 tentang pendaftaran serikat pekerja, banyak SP/SB yang berdiri di Indonesia. Hal ini menimbulkan kekhawatiran di kalangan pengurus SPSI. Di sisi lain, para pengurus SPSI mulai mempertanyakan bentuk organisasi mereka; yang berbentuk Federasi tetapi kedaulatan tertinggi di tangan anggota. Pasca reformasi 1998 telah dibentuk SPSI-Reformasi. Tahun 2001 SPSI-Reformasi berubah menjadi Komite Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang dipimpin oleh Sjaeful DP (FSP KEP). Tim ini, selain berhasil merumuskan pokok-pokok pikiran

¹¹ Kusbianto dan Silalahi, Dian Hardian. 2020. *Hukum Perburuhan*. Sumatera Utara: Enam Media, 2020. Hlm 45

¹² Parapat, A. A. Sejarah Gerakan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Sbsi) Di Kota Medan Tahun 1992-2012 (Doctoral dissertation, UNIMED), 2012. Hlm 54

untuk menyatukan SP/SB juga menyiapkan pertemuan untuk membentuk KSPI dalam Konvensi. Kemudian Komite Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) diresmikan pada 1 Februari 2003. Pada tahun 2007 akhirnya KSPI memisahkan diri dari SPSI, dan berganti nama Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI).¹³

Salah satu serikat buruh di Indonesia yang saat ini beroperasi dalam masyarakat yaitu Federasi Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (FSPTI) yang didirikan pada tanggal 1973 oleh beberapa serikat pekerja transportasi di Indonesia. FSPTI merupakan federasi dari beberapa serikat pekerja transportasi di Indonesia, seperti serikat pekerja angkutan darat, laut, dan udara. FSPTI bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja transportasi dan meningkatkan kesejahteraan mereka. FSPTI juga berperan dalam membela hak-hak pekerja transportasi dalam hubungan industrial dan tripartit dengan pemerintah dan pengusaha. FSPTI berafiliasi pada Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) atau biasa disebut SPSI.¹⁴

Selain Federasi Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (FSPTI), ada yang disebut dengan Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi (FSP NIBA) yang didirikan oleh pekerja Bumputera pada tahun 1975, sebagai salah satu afiliasi dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) dengan 13 federasi yang berafiliasi didalamnya, FSP NIBA memiliki tujuan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja di sektor niaga, bank, jasa, dan asuransi.

¹³ Smeru, T. P. Hubungan industrial di Jabodetabek, Bandung, dan Surabaya pada era kebebasan berserikat. *Lembaga Penelitian Semeru, Laporan Penelitian Mei*, 2002. Hlm 53

¹⁴ Kurnia, S. A. *Konflik Serikat Buruh Antara Spti Dan SP3 Di Desa Batang Kumu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu (Kasus Bongkar Muat Tandan Buah Sawit Di Pabrik Kelapa Sawit PT. Kencana Persada Nusantara)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau), 2022. Hlm 65

Organisasi ini juga memiliki program nasional untuk mendata ulang keanggotaan dan data-data penting anggota untuk pemberdayaan.¹⁵

Pada tahun 2023, terjadi peristiwa kontroversial di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, yaitu sengketa antara Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Transport Indonesia (SPTI) dengan PUK Serikat Niaga Barang (NIBA). PUK-SPTI Kecamatan Kepenuhan didirikan pada tahun 2015, dan Serikat Niaga Barang (NIBA) Kecamatan Kepenuhan didirikan pada tahun 2018 di. Dua serikat ini sama-sama berafiliasi pada KSPSI, namun memiliki kepentingan dalam pengaturan kondisi kerja dan regulasi di sektor jasa pelayanan dan pengiriman barang berbeda.

Sengketa ini berawal ketika SPTI, yang semula berfokus pada layanan pengantar barang bangunan, secara tiba-tiba mengambil alih fungsi yang selama ini dijalankan oleh Serikat Niaga Barang, yang bergerak dalam pengiriman barang-barang rumahan dan sembako. Keputusan ini disambut dengan protes dan perlawanan dari anggota Serikat Niaga Barang yang merasa dirugikan oleh perubahan ini. Padahal, Mahkamah Konstitusi Nomor 101/PUU-XVIII/2020 telah menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh memiliki fungsi yang berbeda dan tidak boleh saling mengambil alih fungsi masing-masing. Hal ini juga diatur dalam undang-undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat

¹⁵ Fajar. Ad Art Federasi. www.scribd.com, 2014. (diakses pada 17 Oktober 2023)

pekerja/serikat buruh memiliki fungsi yang berbeda dan tidak boleh saling mengambil alih fungsi masing-masing.

Fungsi serikat pekerja/serikat buruh adalah sebagai sarana penyalur aspirasi, perlindungan, dan peningkatan kesejahteraan anggotanya, sedangkan fungsi federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah sebagai wadah koordinasi dan pengembangan serikat pekerja/serikat buruh. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi juga menegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus mematuhi aturan hukum yang berlaku dan tidak melakukan tindakan yang melanggar hukum. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus menjalankan fungsi masing-masing sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak saling mengambil alih fungsi.¹⁶

Serikat Niaga Barang (NIBA) telah mengkonsultasikan masalah ini lembaga terkait, termasuk Departemen Ketenagakerjaan dan Dewan Perdamaian Hubungan Industrial. Pihak Niaga Barang berharap dapat menemukan dukungan hukum dan keadilan dalam menghadapi perubahan tiba-tiba yang mereka alami. Di samping itu, Ketua PUK Serikat Niaga Barang yaitu Husin juga melakukan upaya diplomasi dengan Ketua PUK-SPTI yaitu Umar Usman, untuk mencari solusi yang dapat menguntungkan kedua pihak tanpa harus melalui bentrokan fisik.

Sengketa antara SPTI dan Serikat Niaga Barang (NIBA) mencerminkan kompleksitas hubungan industrial di Indonesia dan memunculkan pertanyaan

¹⁶ Anwar, M. Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Surya Kencana Dua*, 6(1), 2019. 767-789

tentang hak-hak pekerja serta regulasi sektor transportasi. Implikasi dari perubahan fungsi yang dilakukan oleh SPTI telah melampaui batas wewenang sehingga dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja dan hak-hak yang telah diperjuangkan oleh Serikat Niaga Barang. Selain itu, dampak sosial dan ekonomi di Kecamatan Kepenuhan juga patut diperhatikan dalam konteks sengketa ini.

Berdasarkan seluruh uraian tersebut maka peneliti dengan konsisten memilih dan menetapkan judul penelitian ini yaitu “Implementasi Penyelesaian Sengketa antara Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (SPTI) dengan Serikat Niaga Barang di Kecamatan Kepenuhan”

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana wewenang antara Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (SPTI) dan Serikat Niaga Barang (NIBA) di Kecamatan Kepenuhan?
2. Bagaimana Penyelesaian sengketa antara Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (SPTI) dengan Serikat Niaga Barang (NIBA) di Kecamatan Kepenuhan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan wewenang (sektor) Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (SPTI) dan Serikat Niaga Barang (NIBA) di Kecamatan Kepenuhan.
2. Mendeskripsikan Penyelesaian sengketa antara Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (SPTI) dengan Serikat Niaga Barang (NIBA) di Kecamatan Kepenuhan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis:

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan berharga bagi literatur mengenai serikat buruh. Temuan dan analisis penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti masa depan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

2 Manfaat Praktis:

a. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini, mahasiswa akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang penyelesaian sengketa antara serikat buruh

b. Bagi Universitas Pasir Pengaraian

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap reputasi kampus dalam bidang penelitian dan advokasi. Hal ini dapat meningkatkan citra kampus sebagai lembaga yang peduli terhadap isu-isu kontroversial tentang serikat buruh

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Organisasi Serikat Pekerja

Organisasi secara umum didefinisikan sebagai suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani “*organon*” yang berarti alat. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul; bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana dan prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Schermerhorn, Hunt & Osborn mendefinisikan organisasi sebagai kumpulan orang yang bekerja sama dengan cara mendistribusikan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar; dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi; yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Stacey menyimpulkan bahwa organisasi dibentuk oleh manusia merupakan jaringan orang-orang, yang berfungsi sebagai agen-agen individu dan berinteraksi satu sama lain secara internal dalam suatu organisasi.¹⁸

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018)¹⁹, definisi serikat adalah sebagai berikut; Serikat adalah sebuah perkumpulan, perhimpunan, gabungan, atau

¹⁷ Supanto, F. Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat. Jakarta: Mediatama. 2019. Hlm 67

¹⁸ Fahri, D. Z. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Di Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). 2013. Hlm 59

¹⁹ Depdiknas. Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. Jakarta: PT. Gramedia. 2018. Hlm 55

persekutuan antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang memiliki kesamaan tujuan, kepentingan, atau kegiatan. Contoh: serikat buruh, serikat dagang, serikat pekerja, serikat mahasiswa. Serikat juga dapat berarti sebuah perseroan atau perusahaan yang terdiri dari beberapa orang atau badan hukum yang bekerja sama dalam bidang usaha tertentu. Contoh: serikat sekutu, serikat koperasi.

Organisasi serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk buruh yang bekerja di berbagai sektor usaha, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Organisasi ini bertujuan untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak dan kepentingan buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya. Organisasi serikat buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.²⁰ Menurut Sutarto, Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang berkelompok bersama-sama sekitar pencapaian tujuan tertentu. Istilah “organisasi” dipakai untuk menunjukan pada suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung kearah tujuan atau tujuan-tujuan bersama. Suatu entitas organisasi tentunya memiliki identitas untuk memperjelas tugas, fungsi serta wewenangnya.

Organisasi serikat buruh dapat mengikuti federasi atau konfederasi serikat buruh yang lebih besar dan memiliki perwakilan di tingkat nasional atau internasional. Organisasi serikat buruh juga memiliki hak untuk membuat kesepakatan kerja bersama dengan pengusaha, mewakili buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan berpartisipasi dalam lembaga

²⁰ Pratiwi, C. L., & Harianto, A. Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat. *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities*, 2(1), 2017. 1-27

ketenagakerjaan.²¹ Organisasi serikat buruh diatur oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja dalam hal ini adalah kumpulan orang yang bekerja dalam hubungan kerja. Serikat Pekerja di perusahaan adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja di satu perusahaan atau beberapa perusahaan. Serikat pekerja pada dasarnya didirikan di satu perusahaan. Akan tetapi serikat pekerja dapat juga didirikan di beberapa perusahaan yang mempunyai keterkaitan, misalnya satu perusahaan dan anak-anak perusahaannya. Serikat pekerja di luar perusahaan didirikan oleh para pekerja yang bekerja tidak di perusahaan atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha, misalnya pekerja mandiri atau pekerja di sektor informal.²²

Pada Pasal 47 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dinyatakan bahwa perusahaan yang telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh dibuat perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja/serikat

²¹ Simanjuntak, P. J. *Undang-undang yang baru tentang serikat pekerja/serikat buruh*. Kantor Perburuhan Internasional [ILO]. 2002. Hlm 66

²² Utami, T. K. Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 2015. 675-686

buruh dan pengusaha, yang dimaksud dengan "perjanjian kerja bersama" adalah perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha

2.2. Konfederasi Serikat Buruh di Indonesia

2.2.1 Pengertian Konfederasi Konfederasi Serikat Buruh

Konfederasi buruh adalah sebuah organisasi atau serikat pekerja yang terdiri dari beberapa serikat pekerja atau sindikat yang lebih kecil yang bergabung bersama untuk mencapai tujuan bersama dalam hal-hal seperti perbaikan kondisi kerja, hak-hak pekerja, dan negosiasi dengan majikan atau pemerintah. Konfederasi buruh bertujuan untuk mengkoordinasikan usaha bersama dan meningkatkan kekuatan tawar kolektif pekerja dalam berbagai isu terkait tenaga kerja. Konfederasi buruh seringkali memiliki struktur hierarkis di mana serikat pekerja yang lebih kecil atau lebih spesifik berkumpul di bawah payung organisasi konfederasi yang lebih besar. Dengan beroperasi dalam skala yang lebih besar, konfederasi buruh dapat memiliki pengaruh politik dan negosiasi yang lebih kuat, memastikan bahwa suara pekerja didengar dalam keputusan-keputusan yang memengaruhi kehidupan pekerja.²³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), konfederasi didefinisikan gabungan beberapa negara yang dibentuk untuk mengatur kepentingan bersama, misalnya pertahanan, tetapi masing-masing tetap berdaulat penuh. Konfederasi juga dapat didefinisikan sebagai gabungan beberapa organisasi, misalnya organisasi buruh. Federasi serikat pekerja adalah gabungan dari beberapa serikat pekerja.

²³ Wardah, M. *Urgensi Independensi Serikat Buruh Sebagai Penopang Demokrasi Perspektif Masyarakat Madani Nurcholish Madjid (Studi Kasus Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi)* (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri). 2022

Konfederasi serikat pekerja adalah gabungan dari beberapa federasi serikat pekerja.²⁴

Menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Forum Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan pada Kawasan Ekonomi Khusus, bahwa pembentukan Forum Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan untuk meningkatkan komunikasi yang efektif antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan. Pembentukan Forum Serikat Pekerja/Serikat Buruh dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh masing-masing pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Berita acara yang dimaksud paling sedikit memuat. nama Forum Serikat Pekerja/Serikat Buruh, nama perusahaan tempat pembentukan Forum Serikat Pekerja/Serikat Buruh, alamat perusahaan, susunan pengurus, dan nama Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang Tergabung Dalam Forum Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.16/Men/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah dibentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili, untuk dicatat.

Konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh adalah gabungan dari beberapa federasi serikat pekerja atau serikat buruh. Menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh, ada empat bentuk organisasi buruh yang dikenal

²⁴ Depdiknas. Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. Jakarta: PT. Gramedia. 2018. Hlm 68

Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan. Federasi serikat pekerja/serikat buruh yang terdiri dari gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh terdiri dari gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

2.2.2 Daftar Konfederasi Buruh di Indonesia

Daftar Konfederasi Buruh di Indonesia adalah sebuah daftar organisasi atau konfederasi yang mewakili buruh dan pekerja di Indonesia. Konfederasi buruh ini berperan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk hak-hak buruh seperti upah yang layak, kondisi kerja yang aman, serta perlindungan sosial. Berikut ini adalah beberapa konfederasi serikat buruh yang ada di Indonesia:

1. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)²⁵

Visi KSPI adalah terhimpunnya federasi-federasi serikat pekerja dan terciptanya kesetiakawanan serta tali persahabatan di antara sesama pekerja, baik secara nasional maupun secara internasional. Misi, terciptanya KSPI dan afiliasi yang sehat, kuat, demokratis, independen, profesional, dan bertanggung jawab. Mengenai integritas dalam KSPI, integritas adalah kesatuan antara pola pikir, perasaan, ucapan, dan perilaku yang selaras dengan hati nurani dan norma yang berlaku. Dalam konteks KSPI, ini berarti

²⁵ Hardiyanto, W. P. *Buruh Dan Kekuatan Politik: Perjuangan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Dalam Menuntut Pencabutan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah). 2018

bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil oleh organisasi ini harus mencerminkan nilai-nilai ini. Integritas juga berarti bahwa KSPI harus selalu menjaga kejujurannya dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip etika dan hukum, baik dalam hubungannya dengan anggotanya maupun dengan pihak eksternal. Berikut ini adalah beberapa federasi yang ada dalam Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI):²⁶

- a Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia)
- b Federasi Industri Semen Seluruh Indonesia (ISSI), yang merupakan pecahan KEP
- c Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)
- d GASBIINDO

2. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI)

Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) adalah sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai serikat pekerja yang bersatu untuk memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. KSPSI didirikan sebagai Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) pada tanggal 20 Februari 1973. Saat ini, KSPSI merupakan salah satu dari enam konfederasi nasional pekerja yang terdaftar di Indonesia pada periode pasca-Soeharto. Visi perjuangan KSPSI adalah mewujudkan kehidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang adil, sejahtera dan bermartabat. Misi perjuangan KSPSI adalah sebagai berikut (1) berjuang mencerdaskan kehidupan

²⁶ Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia. Di Wikipedia, *Ensiklopedia Bebas*. dari <https://id.wikipedia.org>. 2023

pekerja Indonesia (2) Berjuang menghapus penindasan terhadap kehidupan.²⁷

Mengenai integritas dalam KSPSI, integritas adalah kesatuan antara pola pikir, perasaan, ucapan, dan perilaku yang selaras dengan hati nurani dan norma yang berlaku. Dalam konteks KSPSI, ini berarti bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil oleh organisasi ini harus mencerminkan nilai-nilai ini. Integritas juga berarti bahwa KSPSI harus selalu menjaga kejujurannya dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip etika dan hukum, baik dalam hubungannya dengan anggotanya maupun dengan pihak eksternal. Berikut ini adalah beberapa federasi yang ada dalam Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI):²⁸

- a Federasi Serikat Pekerja Sektor Perakayuan dan Kehutanan (KAHUT)
- b Federasi Serikat Pekerja Sektor Pertanian dan Perkebunan
- c Federasi Serikat Pekerja Sektor Kimia, Energi dan Pertambangan (KEP)
- d Federasi Serikat Pekerja Sektor Rokok, Tembakau, Makanan & Minuman (RTMM)
- e Federasi Serikat Pekerja Sektor Tekstil, Sandang Dan Kulit (TSK)
- f Federasi Serikat Pekerja Sektor Niaga, Bank dan Asuransi (NIBA)
- g Federasi Serikat Pekerja Sektor Logam Elektronik dan Mesin (LEM)
- h Federasi Serikat Pekerja Sektor Percetakan, Penerbitan & Media Informasi (PPMI)

²⁷ Simanjuntak, P. J. *Undang-undang yang baru tentang serikat pekerja/serikat buruh*. Kantor Perburuhan Internasional [ILO]. 2002

²⁸ ATUC. Sejarah. www.spsk-spsi.org. (diakses pada 17 Oktober 2023). 2023

- i Federasi Serikat Pekerja Sektor Bangunan dan Pekerjaan Umum (BPU)
 - j Federasi Serikat Pekerja Sektor Pariwisata
 - k Federasi Serikat Pekerja Sektor Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI)
 - l Federasi Serikat Pekerja Sektor Farmasi dan Kesehatan (FARKES)
 - m Federasi Serikat Pekerja Transportasi Seluruh Indonesia (FSPSTI)
3. Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI)²⁹

Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI) didirikan pada tanggal 16 sampai 17 April 2016. Kongres pertama KPBI berlangsung pada tanggal 2 hingga 4 September 2016. Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI) adalah gabungan serikat buruh atau serikat pekerja yang berada di Indonesia. KPBI dibentuk oleh perwakilan dari 2 federasi yaitu FPBI dan FBTP1. Dengan semangat tersebut, mereka membentuk nama pergerakan yaitu KP-KPBI (Komite Persiapan Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia).

KPBI didirikan dengan tujuan untuk membangun persatuan buruh dan memajukan perjuangan kelas buruh di Indonesia. Mengenai integritas, dalam konteks umum, integritas merujuk pada mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran. Dalam konteks KPBI, ini berarti bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil oleh organisasi ini harus mencerminkan nilai-nilai ini. Integritas juga berarti bahwa KPBI harus selalu menjaga kejujurannya dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip etika dan hukum, baik dalam hubungannya dengan

²⁹ Tim Redaksi. Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI). www.a-rega.com. (diakses pada 17 Oktober 2023). 2017

anggotanya maupun dengan pihak eksternal. Berikut ini adalah beberapa federasi yang tergabung dalam KPBI:

- a FSP2KI(Federasi Serikat Pekerja Kertas)
- b FBLP(Federasi Buruh Lintas Pabrik)
- c FBTPI(Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia)
- d FPBI(Federasi Perjuangan Buruh Indonesia)
- e F.SERBUK(Federasi Serikat Buruh Kerakyatan)
- f FSPBC(Federasi Serikat Pekerja Baja Cilegon)
- g FSPBI(Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia)
- h SPKAJ(Serikat Pekerja Kereta Api Jabotabek)
- i FSBM(Federasi Serikat Buruh Merdeka)

4. Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI)³⁰

Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) adalah serikat pekerja Indonesia yang dibentuk tahun 2005 melalui penggabungan 18 serikat pekerja. KASBI merupakan salah satu serikat pekerja terbesar di Indonesia dengan anggota di berbagai sektor industri, yaitu industri manufacture, pertambangan minyak dan gas bumi, readymix dan konstruksi, ritel, tenaga kesehatan, dan perkebunan. Berikut ini adalah beberapa federasi yang tergabung dalam KASBI:

- a GSBM (Gabungan Serikat Buruh Mandiri) Jakarta
- b FSBIP (Federasi Serikat Buruh Indonesia Perjuangan) Jakarta
- c SPBI (Serikat Perjuangan Buruh Indonesia) Malang
- d SERBUK (Serikat Buruh Kebun) Medan

³⁰ Wikipedia. KASBI. <https://id.wikipedia.org>. (diakses pada 17 Oktober 2023). 2019

5. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI)³¹

Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) adalah suatu serikat buruh yang dibentuk pada masa Orde Baru pada tanggal 25 April 1992 sebagai serikat buruh independen satu-satunya selain serikat buruh yang disetujui oleh negara, yaitu SPSI. KSBSI telah berkembang menjadi konfederasi yang terdiri dari sejumlah federasi. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) terdiri dari 10 federasi afiliasi, yaitu:³²

- a Federasi Konstruksi, Umum dan Informal (FKUI)
- b Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan dan Aneka Industri (FSB NIKEUBA)
- c Federasi Serikat Buruh Kimia, Industri Umum, Farmasi dan Kesehatan (FSB KIKES)
- d Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perkayuan, Pertanian dan Perkebunan (F HUKATAN)
- e Federasi Serikat Buruh Garmen, Kerajinan, Tekstil, Kulit dan Sentra Industri (FSB GARTEKS)
- f Federasi Pertambangan dan Energi (FPE)
- g Federasi Serikat Buruh Makanan, Minuman, Pariwisata, Restoran, Hotel dan Tembakau (FSB KAMIPARHO)
- h Federasi Logam, Mesin dan Elektronik
- i Federasi Serikat Pendidikan, Pelatihan dan Industri (FESDIKARI)
- j Federasi Transportasi, Industri Umum dan Angkutan (FTA)

³¹ Zuhdan, M. Perjuangan Gerakan Buruh Tidak Sekedar Upah Melacak Perkembangan Isu Gerakan Buruh Di Indonesia Pasca Reformasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 17(3), 2014. 272-290

³² KSBI. Sejarah. www.ksbsi.org. (Diakses Pada 24 Oktober 2023). 2023

2.3. Serikat Pekerja Transport Indonesia (SPTI)³³

2.3.1 Pengertian Serikat Pekerja Transport Indonesia (SPTI)

Federasi Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (FSPTI) yang didirikan pada 1973 oleh beberapa serikat pekerja transportasi di Indonesia. FSPTI merupakan federasi dari beberapa serikat pekerja transportasi di Indonesia, seperti serikat pekerja angkutan darat, laut, dan udara. FSPTI bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja transportasi dan meningkatkan kesejahteraan mereka. FSPTI juga berperan dalam membela hak-hak pekerja transportasi dalam hubungan industrial dan tripartit dengan pemerintah dan pengusaha. FSPTI berafiliasi pada Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) atau biasa disebut SPSI.

Federasi Serikat Pekerja *Transport* Indonesia, disingkat FSPTI adalah pekerja di lapangan pekerjaan pada industri dan jasa transport dan sejenisnya, serta merupakan organisasi profesi, berbentuk Federasi (*Industrial Union*), dan merupakan satu kesatuan yang mandiri/otonom dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI). Ruang Lingkup keanggotaan FSPTI meliputi : Transport Darat, Udara, Maritim/Laut, Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan, Bongkar Muat, Penawar Jasa dan Pekerja Angkut/Panggul Perkebunan yang tersebar di pelosok Desa dan Kecamatan.

2.3.2 Wewenang (Sektor) SPTI:

Substansi Keanggotaan SPTI Sektor sebagai berikut :

1. Maritim/Pelabuhan:
 - a TKBM
 - b Pekerja Perusahaan Pelayaran (Laut dan Darat)

³³ DPP FSPTI-KSPSI. AD/ART FSPTI. <https://dppfspti.blogspot.com>. (diakses pada 17 Oktober 2023). 2011

- c Pekerja EMKL/Forwarding
- d Tallyman
- e Pekerja Perusahaan Docking

2. Darat

- a Pada sektor darat, pekerjaan-pekerjaan berikut ini berperan penting:
- b Pengemudi Angkutan Umum (Supir dan Kernet)
- c Pekerja Perusahaan Oto Bis / Perusahaan Angkutan Darat
- d Pekerja Bongkar/Muat di Pasar, Pergudangan, Pabrik, Perusahaan, kelurahan-kelurahan, Desa-desa, Pertokoan, kaki lima dan Terminal
- e Perparkiran
- f Pekerja Kereta Api
- g Tukang Ojek, Tukang Becak dan Kusir Dokar
- h Pekerja Bengkel Perusahaan Angkutan
- i Pekerja Muatan/Makelar/Penumpang

3. Udara

- a Pekerja Perusahaan Penerbangan (Pilot, Co-Pilot dan Pramugari)
- b Pekerja Penerbangan
- c Pekerja Porters
- d Pekerja B/M di Gudang-gudang
- e Pekerja Perusahaan EMKU

4. Angkutan Sungai dan Penyeberangan

- a Awak Kapal Penyebrangan
- b Pekerja Perusahaan Penyebrangan
- c Pekerja B/M

5. Laut

- a Nakoda
- b Engineer
- c Anak Buah Kapal (ABK)

2.4. Serikat Niaga Barang Indonesia³⁴

2.4.1 Pengertian Serikat Niaga Barang Indonesia (NIBA)

Federasi SP NIBA dideklarasikan pada tanggal 21 Juli 2001 dan merupakan kelanjutan organisasi SB NIBA yang didirikan pada tanggal 2 Mei 1973. Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi (FSP NIBA) adalah sebuah organisasi serikat pekerja di Indonesia yang berfokus pada pekerja di sektor niaga, bank, jasa, dan asuransi. FSP NIBA adalah bagian dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI). Tujuan utama organisasi ini adalah untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja di sektor-sektor tersebut.

2.4.2 Wewenang (Sektor) NIBA

Federasi SP NIBA beranggotakan Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan dan bentuk lain, sebagai berikut:

1. Sektor Niaga:
 - a Pertokoan
 - b Departemen Store, Toko Serba Ada/Toserba, Plaza dan Mall
 - c Pasar Swalayan/Super Market
 - d Koperasi Primer, Pusat Koperasi dan Induk Koperasi
 - e Dealer (Agen penjualan), Supplier (toko, grosir dan eceran) dan distributor
 - f Usaha keagenan perdagangan (Agen penjualan & grosir)

³⁴ Fajar. 2014. Ad Art Federasi. www.scribd.com. (diakses pada 17 Oktober 2023). 2014

- g Pergudangan (gudang penyimpanan, perlengkapan)
 - h Usaha bongkar–muat barang: di pasar, pusat perdagangan, pabrik dan pergudangan
 - i Ekspor Impor.
2. Sektor Bank dan atau Perbankan dan Lembaga Keuangan:
- a Bank Umum: Swasta, Pemerintah (Persero), Asing
 - b Bank Perwakilan (Bank Representative)
 - c Bank Perkreditan Rakyat
 - d Lembaga keuangan bukan Bank, Leasing, Perusahaan Pialang
 - e Koperasi Simpan-pinjam
 - f Pasar Modal; Pedagang valuta asing (money changer)
 - g Bank Syariah
 - h Credit Union
 - i Dana Pensiun
 - j Bursa Efek/Saham (stock Exchanges)
 - k Saham Obligasi-pialang (stock & brokers)
3. Sektor Asuransi dan atau Perasuransian:
- a Asuransi Jiwa.
 - b Asuransi Umum
 - c Asuransi Pialang (Insurance Broker)
 - d Asuransi Penaksir Tuntutan Kerugian (Insurance loss Adjusters)
 - e Asuransi kredit.
4. Sektor Jasa–Jasa dan atau Pelayan Publik:
- a Jasa Penjualan Rumah (Real Estate Agent)

- b Jasa Pelayanan Umum dan Perumahan
- c Jasa Keamanan (Security service)
- d Jasa Kurir dan Pos serta Pengiriman (Courier Service)
- e Jasa Informasi dan Teknologi; Internet Service Provider, Radio Panggil, Telepon Seluler, Premium Call dan Jasa Warung Telekomunikasi
- f Yayasan
- g Perusahaan Konsultan (Business Consultants)
- h Jasa Penyewaan Gedung (Office Building)
- i Jasa Layanan Pembersihan dan Pemeliharaan (Cleaning Maintenance and Service)
- j Jasa Perparkiran
- k Konsultasi pajak
- l Pemasaran bertingkat (Multi Level Marketing)
- m Pengepakan (Packing)
- n Layanan Penyewaan (Rental Service)
- o Lembaga Pendidikan/pelatihan
- p Pekerja Kantor Pengacara/Advokat
- q Pekerja Kantor Notaris dan atau PPAT
- r Artis/jasa hiburan

2.5 Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

2.5.1 Pengertian PHI

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang

dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³⁵ Sesungguhnya di antara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Dua perselisihan lainnya bukan merupakan perselisihan hubungan industrial.³⁶

Jika ditinjau dari sudut subjek hukum, maka ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan (2) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan pertama terdiri atas (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, dan (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial yang dalam satu perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh

³⁵ Zulkarnaen, A. H. Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 2018. 806-825

³⁶ Hamid, A. Arbitrase sebagai Alternatif dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan. *Jurnal Legal Reasoning*, 3(2), 2021. 116-136

dalam satu perusahaan. disebutkan kedua hanya ada satu, yaitu perselisihan antar serikat buruh.³⁷ Berikut penjabarannya:

1. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Perselisihan perburuhan dan

³⁷ Ratanjaya, D. S., Nuswardhani, S. H., & Darsono, S. H. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). 2014

penyelesaian pemutusan hubungan kerja, kedua masalah tersebut memang mempunyai kaitan satu sama lain, perselisihan perburuhan dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, sebaliknya, pemutusan hubungan kerja bahkan sering menimbulkan perselisihan perburuhan kalau pemutusan hubungan kerja itu dilakukan dengan tata cara atau dengan mempergunakan alasan yang tidak dapat diterima oleh masing-masing pihak, kendati kedua masalah dimaksud saling berkaitan pembahasan sebaiknya dilakukan dengan secara terpisah

2.5.2 Perselisihan Antara Serikat Buruh

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 membatasi jenis sengketa antara serikat buruh hanya mengenai (a) tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, (b) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan, dan (c) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan, saja yang merupakan perselisihan antar serikat buruh. Selain tiga hal ini, meskipun secara nyata merupakan perselisihan antar serikat pekerja, tidak termasuk perselisihan antar serikat buruh menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.³⁸

2.6 Teori Penyelesaian Sengketa

Sengketa adalah konflik atau perselisihan antara dua pihak atau lebih yang memiliki perbedaan pendapat, kepentingan, atau hak yang bertentangan. Sengketa

³⁸ Charda, U. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 2017. 1-23

dapat muncul dalam berbagai konteks, termasuk hukum, politik, bisnis, atau hubungan pribadi. Sengketa seringkali memerlukan penyelesaian agar masalahnya dapat diatasi dengan adil dan damai.³⁹ Dalam konteks hukum, sengketa seringkali melibatkan pelanggaran hukum atau kontrak, dan pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk mencari penyelesaian. Di luar konteks hukum, sengketa dapat muncul dalam berbagai situasi, seperti perselisihan antara dua perusahaan atas wilayah pemasaran, konflik antara tetangga mengenai batas properti, atau perbedaan pendapat di antara rekan kerja di tempat kerja.⁴⁰

Sengketa adalah perselisihan atau konflik yang terjadi antara individu atau kelompok yang memiliki hubungan atau kepentingan yang sama atas objek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain. Dalam konteks hukum, khususnya hukum kontrak, sengketa adalah perselisihan antarpihak, karena pelanggaran kesepakatan dalam suatu kontrak.⁴¹ Sengketa dapat terjadi pada siapa pun dan di mana saja. Sengketa dapat terjadi antar individu, individu dengan kelompok, antarkelompok, antarperusahaan, perusahaan dengan negara, atau antarnegara. Dengan kata lain, sengketa dapat bersifat publik maupun keperdataan, dan dapat terjadi dalam lingkup lokal, nasional, maupun internasional.

Penyelesaian sengketa merupakan upaya untuk mengembalikan hubungan para pihak yang bersengketa dalam keadaan seperti semula.⁴² Dengan pengembangan

³⁹ Nugroho, S. A., & SH, M. *Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Prenada Media. 2019. Hlm 69

⁴⁰ Sumpeno, Wahjudin., *Modul Pelatihan: Advokasi Hukum Sengketa dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Panduan Pelatihan Hukum bagi Paralegal dan Pendamping Masyarakat*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pemberdayaan Masyarakat Desa Departemen Dalam Negeri RI.. 2012. Hlm 70

⁴¹ Niagara, S. G., & Hidayat, C. N. (2020). Penyelesaian Sengketa Non-Litigasi Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan Dan Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 7(1), 2020. 86

⁴² Triandani Putri, S. Y. E. L. S. H. A. *Sengketa Wanprestasi Honorarium Advokat Dalam Perjanjian Jasa Hukum Di Kota Jambi* (Doctoral dissertation, Hukum Perdata). 2023

hubungan tersebut, para pihak yang bersengketa dapat mengadakan hubungan, baik hubungan sosial maupun hubungan hukum antara satu dengan yang lainnya. Proses penyelesaian sengketa yang sudah dikenal sejak lama adalah melalui proses litigasi di Pengadilan. Namun, proses litigasi cenderung menghasilkan masalah baru karena sifatnya yang *win-lose*, tidak *responsive*, *time consuming* proses berperkaranya, dan terbuka untuk umum.⁴³

Teori Penyelesaian Sengketa Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin menjelaskan bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu melalui mekanisme peradilan formal dalam pengadilan (litigasi) dan di luar proses peradilan (non-litigasi).⁴⁴ Teori ini telah digunakan dalam berbagai konteks, termasuk penyelesaian sengketa pertanahan di Indonesia. Salah satu bentuk penyelesaian diluar pengadilan adalah Mediasi. Mediasi pada dasarnya adalah musyawarah dan mufakat, yakni sebagai suatu cara atau proses selain cara atau proses lainnya baik melalui arbitrase, negosiasi, konsiliasi, dan lain-lainnya.⁴⁵

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun, jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit

⁴³ Yuhelson. *Hukum Arbitrase*. Yogyakarta: CV. Arti Bumi Intaran, 2018, Hlm. 102

⁴⁴ Tim Dosen STISNU Nusantara. *Modul Mata Kuliah Arbitrase. Penyelesaian Sengketa*. Tangerang: PSP Nusantara Press, 2018. Hlm 77

⁴⁵ Juniarti, Evi. *Mediasi Solusi Penanganan Perkara Perdata di Pengadilan*. Jakarta: PT Pohon Cahaya, 2021. Hlm. 34

dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit.⁴⁶

Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian sengketa melalui lembaga tripartit dapat dilakukan dengan tiga metode, yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai ketiga metode tersebut:⁴⁷

1. Mediasi: Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Mediator yang netral akan membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan sebuah anjuran tertulis yang isinya meminta agar salah satu pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Apabila tidak ada keberatan dari para pihak atas anjuran tertulis, maka para pihak harus menuangkan kesepakatannya kedalam perjanjian bersama
2. Konsiliasi: Konsiliasi adalah upaya penyelesaian sengketa melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator akan membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Perbedaan antara konsiliasi dengan mediasi adalah

⁴⁶ Santoso, B. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*. Universitas Brawijaya Press. 2012

⁴⁷ Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*. 6(1), 2021. 47-65

dalam konsiliasi pihak ketiga dalam posisi tidak aktif dengan hanya mendengarkan pendapat dan/atau klarifikasi

3. Arbitrase: Arbitrase adalah penyelesaian sengketa melalui sidang arbitrase yang dipimpin oleh satu atau beberapa orang arbiter yang netral. Arbiter akan memutuskan sengketa tersebut berdasarkan hukum dan fakta yang ada. Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat para pihak

Jika tahapan tripartit ini juga tidak menghasilkan suatu perdamaian, maka tahapan selanjutnya adalah membawa perkara kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus (a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, (b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, (c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh. Untuk dua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ada upaya hukum, yaitu upaya hukum kasasi. Untuk dua perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh tidak ada upaya hukum

2.7 Tinjauan Umum Tentang Konsiliasi

Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa atau konflik antara dua pihak atau lebih melalui dialog dan negosiasi yang dipandu oleh pihak ketiga yang

netral, yang disebut konsilator. Tujuan dari konsiliasi adalah mencapai kesepakatan atau solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam sengketa tanpa melalui proses hukum formal. Proses konsiliasi melibatkan pertemuan antara pihak-pihak yang berselisih dengan mediator atau konsilator yang membantu mereka untuk mencapai kesepakatan. Konsilator bertindak sebagai fasilitator dalam komunikasi, membantu mengidentifikasi masalah inti, memfasilitasi pembicaraan, dan mengarahkan pihak-pihak menuju solusi yang saling dapat diterima.⁴⁸

Konsiliasi adalah usaha mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan. Ini adalah salah satu bentuk pengendalian masalah, sengketa, atau konflik sosial utama. Konsiliasi melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih sebagai penengah yang disebut sebagai konsiliator. Pemilihan konsiliator sendiri, dipilih berdasarkan daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Jika dalam perundingan di tingkat konsiliasi ini dicapai kesepakatan para pihak, kesepakatan tersebut selanjutnya dituangkan ke dalam bentuk Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak berperkara dan disaksikan oleh konsiliator.⁴⁹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, konsiliasi diartikan sebagai Usaha mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan. Menurut oppenheim, konsiliasi adalah proses penyelesaian sengketa dengan menyerahkannya kepada suatu komisi orang-orang

⁴⁸ Lestari, Rika. Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa secara Mediasi di Pengadilan dan di luar pengadilan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2013, 4.2: 217-237.

⁴⁹ Triana, Nita. *Alternatif Dispute Resolution Penyelesaian Sengketa. Alternatif Dengan Model Mediasi, Arbitrase, Negosiasi dan Konsiliasi*. Yogyakarta: Pustaka Obor Indonesia, 2019. Hlm. 108

yang bertugas untuk menguraikan/ menjelaskan fakta-fakta dan(biasanya setelah mendengar para pihak dan mengupayakan agar mereka mencapai suatu kesepakatan), membuat usulan usulan untuk suatu penyelesaian, namun keputusan tersebut tidak mengikat.⁵⁰

Kelebihan konsiliasi dibandingkan dengan proses hukum formal adalah bahwa konsiliasi lebih fleksibel, cepat, dan dapat menciptakan solusi yang lebih terarah pada kepentingan bersama. Konsiliasi sering digunakan dalam berbagai konteks, termasuk dalam sengketa keluarga, perburuhan, konflik bisnis, dan situasi-situasi lain di mana pihak-pihak yang berselisih ingin mencari solusi damai tanpa melibatkan proses peradilan formal.⁵¹

Penyelesaian dengan cara konsiliasi dalam perselisihan hubungan industrial. Pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, harus memenuhi syarat-syarat berikut :

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga negara Indonesia
3. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
4. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1)
5. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
6. Berwibawa, jujur, adil ,dan berkelakuan tidak tercela
7. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun

⁵⁰ Depdiknas. *Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2008. Hlm 457

⁵¹ Pratama, Riski Syandri. Layanan Penyelesaian Sengketa Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LPS LKPP) sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Jurnal Pengadaan Barang dan Jasa* 2.1 (2023): 1-13.

8. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dan
9. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Dalam pasal 19 ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004 secara tegas diatur bahwa konsiliator dalam menjalankan tugasnya telah diberikan legitimasi oleh menteri atau pejabat yang berwenang yang di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator dalam menjalankan tugasnya memiliki kekuasaan terhadap pihak. Kekuasaan yang dimiliki konsiliator salah satunya adalah memberikan anjuran kepada masing-masing pihak yang bersengketa dan para pihak harus menjalankan hal yang telah dianjurkan oleh konsiliator tersebut.

Dalam menjalankan tugasnya konsiliator hanya memiliki kewenangan untuk menyelesaikan sengketa yang masuk ke dalam wilayah kerja dari konsiliator tersebut. Konsiliator hanya menangani satu sengketa, yaitu apabila para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang bersangkutan yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Tugas utama konsiliator setelah dipilih oleh para pihak adalah mengadakan penelitian mengenai duduk perkara yang sedang terjadi dalam jangka waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja, pada hari delapan, konsiliator sudah harus mengadakan konsiliasi yang pertama. Dalam memeriksa suatu sengketa, konsiliator membutuhkan informasi tambahan selain data-data yang diberikan para pihak yang bersengketa. Konsiliator berhak memanggil saksi atau saksi ahli, sebagaimana diatur dalam Pasal 21 UU No. 2 tahun 2004 sebagai berikut :

1. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna meminta dan mendengar keterangannya.

2. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besar ditetapkan dengan keputusan menteri

Dalam perkara perdata Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa memperbolehkan para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan sengketa perdata mereka di luar pengadilan. Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

Pasal 6 ayat (1) menyebutkan bahwa sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri. (2) Penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselesaikan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis.

Pada pasal 1 angka 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Pada angka 14 dikatakan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut

konsiliator 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 atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pasal 17 UU PHI menyatakan bahwa Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Abdulkadir Muhammad menjelaskan bahwa Penelitian hukum empiris tidak bertolak dari hukum positif tertulis (peraturan perundang-undangan) sebagai data sekunder, tetapi dari perilaku nyata sebagai data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian lapangan (*field research*).⁵² Perilaku nyata tersebut hidup dan berkembang bebas seiring dengan kebutuhan masyarakat, ada yang dalam bentuk putusan pengadilan atau yang dalam bentuk adat istiadat kebiasaan. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, menguraikan penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum dan sumber data yang digunakan berasal dari data primer.⁵³

Ada pun pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan ini didasarkan pada analisis terhadap beberapa asas hukum dan teori hukum serta peraturan perundang-undangan yang sesuai dan berkaitan dengan permasalahan dalam penulisan penelitian hukum..⁵⁴

⁵²Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citraaditya Bakti. 2014. Hlm 76

⁵³Salim Dan Nurbani, Erlies Septiana. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada. 2013

⁵⁴Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press. 2020. Hal. 88

3.2 Lokasi Penelitian

Ada pun penelitian ini bertempat di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Ada pun lokasi wawancara terhadap pihak anggota serikat buruh PUK-SPTI dan PUK-NIBA yaitu di Kelurahan Kepenuhan Tengah, Kecamatan Kepenuhan serta untuk wawancara dengan Kabid Hubungan Industrial yaitu di Diskoptransnaker Kabupaten Rokan Hulu. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena peneliti sendiri memiliki pengetahuan mengenai sengketa antar serikat uruh, khususnya menelusuri kausalitas terjadinya sengketa dan cara penyelesaiannya. Kemudian lokasi penelitian lebih mudah dijangkau sehingga penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Salim, Populasi adalah sekelompok atau sekumpulan orang-orang yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat berwujud sejumlah manusia atau sesuatu, seperti; kurikulum, kemampuan manajemen, alat-alat mengajar, cara pengadministrasian, kepemimpinan dan lain-lain. Penentuan populasi harus disesuaikan dengan topik atau judul dan permasalahan penelitian. Sampel adalah jumlah responden penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.⁵⁵

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu pihak yang terlibat dalam sengketa, oleh karena itu populasi dari keseluruhan meliputi dari lembaga SPTI sebanyak 2 orang, dari Lembaga NIBA sebanyak 2 orang yang berlokasi di Kelurahan Kepenuhan

⁵⁵ Salim Dan Nurbani, Erlies Septiana. Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada. 2013

Tengah, Kecamatan Kepenuhan, serta Kabid Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Diskoptransnaker Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah jumlah responden penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sampel harus dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Menurut Muhaimin, teknik ini diterapkan jika jumlah sampel dalam populasi kecil atau sedikit, oleh karena itu peneliti dapat menentukan/menunjuk sendiri sampel dalam penelitiannya. Penunjukkan ini harus disertai dengan argumentasi ilmiah mengapa peneliti menentukan sampel demikian. Hal ini berarti bahwa sampel yang telah ditunjuk memiliki ciri-ciri dan karakteristik khusus sesuai dengan atau mengarah pada data yang dibutuhkan.⁵⁶ Ada pun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5 (lima) responden, dan sekaligus akan menjadi narasumber untuk pemerolehan data penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada Jenis data yang digunakan untuk mengkaji penelitian hukum empiris, yaitu:

1. Data primer.

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama.

Data primer diperoleh dari responden dan informan serta narasumber.

Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan.

Data lapangan merupakan data yang berasal dari responden dan informan

⁵⁶ Muhaimin. 2020. Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press. 2020.
Hlm 87

termasuk ahli sebagai narasumber. Responden yaitu orang atau kelompok masyarakat yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden merupakan orang atau kelompok masyarakat yang terkait secara langsung dengan masalah penelitian yang diteliti.⁵⁷

2. Data sekunder.

Dalam mengumpulkan data sekunder, maka dilakukan pengumpulan serta mendokumentasikan buku, jurnal, makalah ilmiah, kamus, ensiklopedia, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang bersumber dari bahan kepustakaan atau bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang diharapkan adalah data yang valid dan *realible*, artinya data tersebut dapat menggambarkan kondisi objek penelitian dengan sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁸

Ada pun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode wawancara. Wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Instrumen yang digunakan untuk melakukan wawancara yakni pedoman wawancara (*guide interview*) yang telah disiapkan oleh peneliti. Sedangkan alat bantu yang digunakan untuk wawancara diantaranya; alat pencatatan, alat *recorder*, alat perekam, dan alat bantu lainnya.⁵⁹ Dalam wawancara diperlukan kuisisioner sebagai pedoman wawancara. Kuisisioner merupakan daftar

⁵⁷*Ibid.*, Hlm. 89

⁵⁸*Ibid.*, Hlm. 90

⁵⁹*Ibid.*, Hlm. 95

pertanyaan yang disusun secara tertulis berdasarkan proposal penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari responden yang ditentukan sebelumnya di lokasi penelitian. Kegiatan pengumpulan data primer melalui kuisioner dilakukan dengan cara menyampaikan daftar kuisioner kepada responden yang dituju.

3.5 Teknik Analisa Data

Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, kemudian dipilih yang memiliki validitas yang baik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa, sehingga data dan bahan hukum tersebut secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis. Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan makna apapun bagi tujuan penelitian.⁶⁰

Pengolahan data umumnya dilakukan melalui tahap-tahap diantaranya; pemeriksaan data, penandaan data, klasifikasi dan penyusunan/sistematisasi data. Pengolahan data sebagai klasifikasi, yaitu melakukan klasifikasi terhadap data dan bahan hukum yang telah terkumpul ke dalam kelas-kelas dari gejala atau peristiwa hukum yang sama atau yang dianggap sama. Analisis data yakni melakukan kajian atau telaahan terhadap hasil pengolahan data yang dibantu atau dengan menggunakan teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya (dalam kerangka teori/kepuustakaan).

Pendekatan yang digunakan dalam analisis data yaitu deskriptif-kualitatif yaitu analisis deskriptif memberikan gambaran atau pemaparan atas subyek dan obyek

⁶⁰*Ibid.*, Hlm. 101

penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti tidak melakukan justifikasi terhadap hasil penelitian tersebut.⁶¹ Pendekatan kualitatif adalah suatu cara analisis penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Oleh karena itu, peneliti harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas sebagai data atau bahan hukum yang diharapkan atau diperlukan dan data atau bahan hukum mana yang tidak relevan dan tidak ada hubungannya dengan materi penelitian.⁶²

⁶¹*Ibid.*, Hlm. 105

⁶²*Ibid.*, Hlm. 106