PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000

(Studi Pada Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi)

Izza Hasna Fuada

*Alumni Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan Mahasiswa
Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Andalas
Jl. Pancasila No. 10 Padang, Sumatera Barat
izzahasnafuada@yahoo.com*

Abstract, In implementing the SPPI function at PT. Pos Indonesia (Persero) branch of the Bukittinggi City which is reviewed from the republic of indonesia number 21 of 2000 trade unions/labor unions the background of which is the existence of a dispute of interest between the rules of directors or KD with the applicable legislation, namely the Republic of Indonesia Law number 13 of 2003 concerning employment. Based on the above issues the answers to this research will be sought : how to implement SPPI on PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi city branch ?, What forms of dispute occur in the PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi City branch ?, How to the SPPI efforts in overcoming the form of dispute that occurred at PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi city branch ? Looking for answers to these problems the author conducts research using empirical juridical methods. The research that the author did at SPPI on the PT. Pos Indonesia (Persero) branch of the city of Bukittinggi was concluded, namely : the implementation of the SPPI function in overcoming industrial relations disputes was carried out with bipartite efforts, namely by deliberation between SPPI and PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi City.

Keywords : function, Trade Union/Labor Union

Abstrak, Dalam Pelaksanaan Fungsi SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi yang ditinjau dari UU RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melatar belakangnya yaitu adanya perselisihan kepentingan antara peraturan direksi (KD) dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yaitu UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal diatas permasalahan yang akan dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pelaksanaan SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi?. Apa bentuk-bentuk dari perselisihan yang terjadi pada lingkungan pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi?, Bagaimana upaya SPPI dalam mengatasi bentuk perselisihan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi?. Mencari jawaban atas permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode yuridis empiris. Penelitian yang penulis lakukan di SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi diperoleh kesimpulan yaitu : pelaksanaan fungsi SPPI dalam mengatasi perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan upaya bipartite yaitu secara musyawarah antara SPPI dengan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi.

Kata kunci : Fungsi, Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pendahuluan

Banyaknya permasalahan ketenagakerjaan yang tidak pernah tuntas dibahas dan diupayakan jalan keluarnya mengakibatkan tenaga kerja Indonesia sampai saat ini berada pada *Bargaining Position* yang rendah. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yakni *privat* dan *public* serta ruang lingkup yang diatur menjadi lebih luas, tidak hanya pada aspek hukum dalam hubungan kerja saja, tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (*pro employment*), dan sesudah hubungan kerja (*post employment*).¹

Dalam penerapan Pasal 27 ayat 2 UUD RI 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28 yang menyatakan kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan sebagaimana ditetapkan undang-undang, dan tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat secara adil dan merata berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945.

Sebagai implementasi dari amanat ketentuan Pasal 28 UUD RI 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang, maka pemerintah telah meratifikasi *Konvensi Internasional Labour Organization (ILO)* Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Keppres Nomor 83 Tahun 1998 tentang Ratifikasi *Internasional Labour Organization (ILO)* Nomor 87 tahun 1998, dituangkan dalam UU RI Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.²

Kenyataan menunjukan bahwa sampai saat ini posisi pekerja masih sangat lemah baik dalam kedudukannya, kondisi sosial, maupun ekonominya. Untuk mengubah kondisi tersebut tidak akan pernah terlaksana bila dilakukan sendiri-sendiri. Hal tersebut dapat terlaksana bila pekerja mengorganisir dirinya dalam organisasi serikat pekerja.³

Ratifikasi Konvensi ini telah membuka paradigma baru dalam kehidupan dan perkembangan organisasi pekerja Indonesia. Hal ini terbukti dengan lahirnya berbagai organisasi pekerja yang cukup banyak. Salah satunya Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI). SPPI didirikan di Bandung tanggal 06 Juli 2000, yang terdiri dari :

- a) Dewan Pengurus Pusat (DPP) berkedudukan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero), Bandung;
- b) Dewan Pengurus Wilayah (DPW) berkedudukan di Kantor Wilayah atau Area, Padang;

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 5

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 38

³ Koeshartono, *Hubungan Industrial (Kajian Konsep dan Permasalahan)* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Atma Jaya, 2005), hlm. 43

- c) Dewan Pengurus Cabang (DPC) berkedudukan di Kantor Unit Pelaksana Teknis atau Kantor Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi.⁴

Banyaknya permasalahan yang terjadi pada pekerja yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) diantaranya melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja dan melakukan intimidasi.

Permasalahan yang mendasar yang terjadi pada pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi yaitu adanya perselisihan kepentingan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi karena bertentangnya peraturan yang dibuat oleh Direksi (Keputusan Direksi atau KD) dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi merasa dirugikan.⁵

Perselisihan terjadi pada pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi yaitu adanya peraturan direksi atau KD Nomor 48/DIRUT/0612 Tentang Peraturan Tata Tertib Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bab II tentang Hukuman dan Pelanggaran pasal 4 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin ayat 2 huruf f yang berbunyi : “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran disiplin (SP III).”

Pelanggaran yang melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dilakukan oleh Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi yaitu melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau menguntungkan diri sendiri yang dapat merugikan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi. Dimana semua pekerja atau karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi berpeluang untuk bisa melakukan perbuatan memperkaya dan menguntungkan diri sendiri seperti salah satu contoh memperbanyak pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja.

Pelanggaran yang melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dilakukan oleh Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) tersebut dibuktikan dan diketahui setelah adanya audit perusahaan. Sehingga perusahaan langsung menjatuhkan hukuman atau sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Peraturan Direksi atau KD tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikeluarkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) bertentangan dengan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Mahkamah Agung (MK) Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/2005 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyatakan

⁴ Hasil wawancara dengan Aqtia Susepti, SH., *Sekretaris SPPI Bukittinggi*, November 2015

⁵ Hasil wawancara dengan Aqtia Susepti, SH., *Sekretaris SPPI Bukittinggi*, November 2015

salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah karena “Kesalahan Berat”. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat yang dimaksud oleh UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Untuk membantu pekerja dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi dibentuklah SPPI cabang Kota Bukittinggi yang berpusat di Bandung yang bersifat independen, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab serta tidak berafiliasi pada partai politik maupun organisasi kemasyarakatan.⁶

SPPI yang berfungsi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, karena Serikat Pekerja Pos Indonesia adalah wahana perjuangan yang kuat, mampu menyalurkan aspirasi dan menyatukan seluruh potensi pekerja yang majemuk, serta terlibat aktif dalam penyelenggaraan perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 ayat 1 dan 2 UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi :
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. Sebagai wakil Pekerja/Buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan Pekerja/Buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. Sebagai wakil Pekerja/Buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.⁷

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana yang diuraikan diatas, maka penulis memandang perlu untuk dilakukan tulisan jurnal yang berjudul **“Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Studi Pada Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi)”**.

Adapun rumusan masalah yang akan dikaji dalam tulisan ini yaitu :

⁶ Anggaran Dasar Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI)

⁷ UU RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana bentuk perselisihan yang terjadi pada lingkungan pekerja PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana upaya Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) dalam mengatasi bentuk perselisihan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kota Bukittinggi?

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menjelaskan metode apa yang akan diterapkan oleh peneliti dalam penelitian yang akan dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis empiris. Yuridis empiris artinya suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat dan dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia cabang Kota Bukittinggi.⁸

Pembahasan

A. Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi

Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi yang merupakan wahana perjuangan yang kuat, mampu menyalurkan aspirasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta terlibat aktif dalam penyelenggaraan perusahaan.

Untuk pelaksanaan SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi agar terciptanya kerjasama tripartit antara kepentingan Pekerja dengan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi dan Pemerintah sehingga hak dan kewajiban masing-masing terpenuhi, SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi secara khusus diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (ADRT) Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI), sebagaimana yang telah diatur di dalam UU RI Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 11 ayat 1 yang berbunyi : “ setiap Pekerja/Serikat Buruh harus memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.”⁹

Berdasarkan ADRT SPPI, pelaksanaan SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi diperlukannya susunan pokok-pokok organisasi yang terdiri dari Keanggotaan,

⁸Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, *Pedoman Penulisan Hukum (Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif*, (Bukittinggi, 2015), hlm. 11

⁹ UU RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Penjenjangan organisasi, dan susunan kepengurusan untuk melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab, dalam menampung, menyalurkan serta memperjuangkan aspirasi anggota SPPI pada PT. Pos Indonesia cabang Kota Bukittinggi. Sebagaimana hal ini telah diatur dalam UURINomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 8 tentang penjenjangan organisasi dan Pasal 12 sampai dengan Pasal 17 tentang Keanggotaan.

Anggota SPPI pada PT. Pos Indonesia berdasarkan ADRT SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi berasal dari pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi yang berjumlah 60 (enam puluh) orang. Dengan adanya pokok-pokok organisasi tersebut pada SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi, Pelaksanaan SPPI dapat berjalan dan terlaksana sesuai dengan ADRT SPPI dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu UURINomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 11 ayat 1, sehingga semua anggota SPPI pada PT. Pos Bukittinggi mendapatkan pelayanan yang memuaskan.

Untuk mendukung pelaksanaan SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi, anggota SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi memberikan iuran yang besarnya ditetapkan dalam ADRT. Hal ini sesuai dengan UU RI Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang keuangan dan harta kekayaan, Pasal 30 yang berbunyi “keuangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersumber dari iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam Anggaran Dasar atau Anggaran Rumah Tangga.”

Dalam pelaksanaan fungsi SPPI, SPPI memiliki fungsi :

a. Sebagai Pihak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Perusahaan dan Penyelesaian Perselisihan Industrial

Dalam pembangunan sistem ketenagakerjaan di Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi harus diatur sedemikian rupa, sehingga hak-hak pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi dapat dilindungi secara hukum, dan pengembangan bisnis perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi dapat diwujudkan dengan kondusifnya hubungan industrial, maka di Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) perlu adanya Perjanjian Kerja Bersama atau PKB Tahun 2014 - 2016.

PKB Tahun 2014–2016 merupakan hasil dari musyawarah dan mufakat antara SPPI dan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) pada hakekatnya juga merupakan wujud nyata dari partisipasi para pekerja dalam mengembangkan bisnis perusahaan.¹⁰ Dengan adanya PKB Tahun 2014–2016 akan menciptakan kepastian kerja dan kepastian usaha dalam suatu hubungan industrial yang harmonis antara Pekerja dan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi, sehingga memberikan iklim kerja yang kondusif melalui pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi dalam syarat-syarat kerja yang telah disetujui bersama.

¹⁰ Perjanjian Kerja Bersama PT. Pos Indoensia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) Tahun 2014-2016

PKB Tahun 2014–2016 juga menjamin pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi untuk mencapai tujuan bersama dan menjauhkan dari berbagai ketidakjelasan di dalam hubungan kerja. Sehingga dapat menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha dan menekan timbulnya perselisihan hubungan industrial di Perusahaan.

Sebagai pihak dalam pembuatan PKB Tahun 2014–2016 SPPI pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Bukittinggi tidak ikut serta dalam pembuatan perjanjian kerja bersama karena dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah wewenang dari Dewan Pengurus Pusat (DPP), maka pelaksanaan fungsi SPPI pada PT. Pos Indonesia cabang Kota Bukittinggi sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama atau PKB Tahun 2014-2016 tidak ada, karena bukan wewenang Dewan Pengurus Cabang (DPC).¹¹

Selanjutnya fungsi dari SPPI pada PT. Pos Indonesia (SPPI) cabang Kota Bukittinggi adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan Industrial yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi terjadi karena adanya perasaan-perasaan tidak puas antara perusahaan atau manajemen dengan pekerja. Perusahaan atau manajemen memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh perusahaan atau manajemen itu menjadi tidak sama. Pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Perselisihan yang menjadi pokok pangkal ketidakpuasan itu adalah bertentangnya peraturan yang dibuat oleh direksi PT. Pos Indonesia (Keputusan Direksi atau KD) dengan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perselisihan ini terjadi karena adanya pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi yang merupakan anggota SPPI cabang Kota Bukittinggi telah melakukan Pelanggaran Disiplin dengan melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dengan hukuman atau sanksi yang diberikan oleh perusahaan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pelanggaran yang melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dilakukan oleh Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau menguntungkan diri sendiri yang dapat merugikan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi. Dimana semua pekerja atau karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi

¹¹ Hasil wawancara dengan Aqtia Susepti, SH., *Sekretaris SPPI Bukittinggi*, Mei 2016

berpeluang untuk bisa melakukan perbuatan memperkaya dan menguntungkan diri sendiri yang lebih kepada pemborosan. Pemborosan yang dilakukan seperti salah satu contoh yaitu memperbanyak pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja.

Pelanggaran yang melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dilakukan oleh Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) tersebut dibuktikan dan diketahui setelah adanya audit perusahaan. Sehingga perusahaan langsung menjatuhkan hukuman atau sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sanksi dan hukuman yang diberikan oleh perusahaan yang telah melanggar bertentangan dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana di dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Mahkamah Agung (MA) Nomor : SE.13/MEN/SJ-HK/2005 tentang Pemutusan Hubungan Kerja adalah “Kesalahan Berat”.

Kesalahan Berat yang dimaksud oleh Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Mahkamah Agung (MA) Nomor : SE.13/MEN/SJ-HK/2005 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Disini jelaslah bahwa perusahaan tidak boleh menjatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang telah melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero), tetapi harus berdasarkan atas putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrialSPPI telah melakukan fungsinya untuk membantu pekerja dengan beberapa upaya yang sebagaimana diatur dalam UU RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya yang telah dilakukan olehSPPI cabang Kota Bukittinggi yaitu upaya Bipartite. Upaya Bipartite yaitu upaya yang dilakukan dengan cara musyawarah antaraSPPI dengan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi. SPPIcabang Kota Bukittinggi atau Dewan Pengurus Cabang (DPC) hanya berwenang dalam upaya penyelesaian hubungan industrial dengan cara bipartite.

Sebagai pihak dalam penyelesaian hubungan industrial, Serikat Pekerja Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi telah menyelesaikan perselisihan tersebut diatas dengan mendapatkan hasil dan kesepakatan bahwa pekerja yang telah melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) tidak dijatuhkan hukuman atau sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi mengganti kerugian Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi akibat perbuatan memperkaya diri sendiri dengan Pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) tersebut dengan uang pemotongan gaji.

b. Sebagai Wakil Anggota dalam Lembaga Kerja Sama di Bidang Ketenagakerjaan Baik Bipartite dan Tripartite

Dalam menjalankan fungsinya SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi merupakan anggota dalam lembaga kerja sama baik bipartite dan tripartite. Karena setiap perselisihan yang terjadi antara perusahaan atau manajemen dengan pekerja diselesaikan dimulai dengan bipartite.¹² Dimana bipartite berdasarkan pasal 3 UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan melakukan perundingan atau musyawarah. Hal ini juga diatur dalam pasal 35 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi “setiap perselisihan dalam Serikat Pekerja/Serikat Buruh diselesaikan secara musyawarah”.

Penyelesaian secara musyawarah inilah yang disebut dengan bipartite, karena itu SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi sesuai dengan fungsinya yaitu anggota lembaga kerja bipartite. Selanjutnya fungsi dari SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi merupakan anggota lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan tripartite. Tripartite adalah lembaga konsultasi dan komunikasi antara serikat pekerja, perusahaan atau manajemen dan pemerintah.¹³ Oleh karena itu SPPI pada PT. Pos Indonesia merupakan anggota lembaga kerja di bidang ketenagakerjaan tripartite yang berfungsi sebagai untuk memecahkan persoalan atau perselisihan yang terjadi pada pekerja yang merupakan anggota dari SPPI.

SPPI cabang Kota Bukittinggi pada PT. Pos Indonesia (Persero) atau Dewan Pengurus Cabang (DPC) hanya berwenang dalam lembaga kerja bipartite, lembaga kerja tripartite adalah wewenang dari Dewan Pengurus Pusat (DPP).

c. Sebagai Mitra Kerja yang Konstruktif Bagi Perusahaan

SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi memiliki fungsi sebagai mitra kerja yang konstruktif bagi perusahaan, mitra kerja yang konstruktif yaitu hubungan perusahaan atau manajemen dengan pekerja, dimana pekerja dan perusahaan saling membutuhkan. Dengan adanya SPPI yang tidak lain anggotanya adalah pekerja PT. Pos Indonesia Bukittinggi, Pengurus dari SPPI memberikan arahan, saran dan kritikan yang bersifat positif dan membangun yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang berdampak kepada kesejahteraan anggota. SPPI cabang Kota Bukittinggi telah melaksanakan fungsinya dengan baik.

¹²Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 33

¹³Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 34

d. Sebagai Sarana Penampung dan Penyalur Aspirasi Anggota dalam Memperjuangkan Hak

SPPIcabang Kota Bukittinggi mempunyai fungsi yaitu sebagai sarana penampung dan penyalur aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja. Pada umumnya Pekerja PT. Pos Indonesia Bukittinggi memberi tuntutan kepada SPPI untuk lebih memperhatikan atau meningkatkan kesejahteraan pekerja yang merupakan bagian dari anggota SPPIcabang Bukittinggi dengan cara menaikkan upah atau gaji. Dengan adanya sarana tersebut penyampaian tuntutan dari pekerja kepada perusahaan atau manajemen akan lebih efektif karena SPPI cabang Kota Bukittinggi dapat menyampaikan tuntutan tersebut dalam bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh perusahaan atau manajemen.

Sebagai sarana penampung dan penyalur aspirasi anggota dalam memperjuangkan hak, maka tuntutan kenaikan upah atau gaji tersebut dari SPPI cabang Bukittinggi atau DPCakan di teruskan ke DPP untuk ditindak lajuti dan disampaikan kepada Perusahaan atau manajemen.

e. Sebagai Penyelenggara Kegiatan dalam Meningkatkan dan Memelihara Kesejahteraan Anggota.

Kehadiran SPPI pada PT. Pos Indonesia cabang Kota Bukittinggi dimaksudkan untuk meningkatkan dan memelihara kesejahteraan anggota.SPPIberusaha memperjuangkan supaya nasib para pekerja menjadi lebih baik.¹⁴ Bahwa dalam rangka meningkatkan dan memelihara kesejahteraan bagi anggota SPPI pada PT. Pos Indonesia cabang Kota Bukittinggi perlu adanya menyelenggarakan kegiatan.Namun dalam hal ini SPPI cabang Bukittinggi atauDPCBukittinggi belum menjalankan sebagai penyelenggara kegiatan.Dan penyelenggara kegiatan dilakukan olehDPP.

f. SebagaiSarana Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan

Hubungan industrial menurut UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para 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.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara perusahaan atau manjemen PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi, SPPIcabang Kota Bukittinggi dan pemerintah.

¹⁴Koeshartono,*Hubungan Industrial (Kajian Konsep dan Permasalahan)* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Atma Jaya, 2005), hlm. 47

Hubungan industrial ini harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, dan adil dengan sarana yang diberikan oleh SPPI cabang Bukittinggi yaitu dengan menerima, menampung dan menyalurkan aspirasi.

g. Sebagai Sarana Control Sosial Bagi Perusahaan dalam Rangka Penyelenggaraan Perusahaan Secara Bersih, Transparan dan Profesional

Di dalam sebuah perusahaan terdapat aturan yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan perilaku dan hubungan antara pekerja dan perusahaan atau manajemen agar tidak saling merugikan atau menyimpang, agar pekerja dan perusahaan atau manajemen mentaati dan tidak melanggar aturan yang berlaku. Oleh karena itu, perlu adanya kontrol sosial.

Kontrol sosial yang dilaksanakan oleh SPPI cabang Kota Bukittinggi adalah suatu upaya yang dilakukan guna menertibkan pekerja atau anggota SPPI yang kurang disiplin dan melakukan berbagai penyelewangan atau penyimpangan dana operasional, dan lain-lain. Untuk mengendalikan hal tersebut SPPI cabang Kota Bukittinggi melakukan upaya sebelum dan sesudah terjadinya penyimpangan tersebut yang dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan menjadikan perusahaan yang bersih, transparan dan profesional dengan upaya melakukan sosialisasi tentang ajakan untuk menciptakan perusahaan yang bersih, transparan dan profesional, ikut serta dalam audit keuangan perusahaan dan aktifitas perusahaan.

B. Bentuk Dari Perselisihan Yang Terjadi Pada Lingkungan Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi

Perselisihan Industrial adalah perselisihan antara perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi dengan Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi atau SPPI cabang Kota Bukittinggi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja, pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, dan/ atau kondisi kerja di perusahaan.

Perselisihan perindustrian di dalam Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi terjadi karena di satu pihak dan di pihak lain saling membutuhkan satu sama lain. Pihak manajemen memerlukan kontribusi ide, gagasan, pekerja untuk mencapai tujuannya, sedangkan pekerja membutuhkan pendapatan untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi keluarganya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satu hak pekerja yaitu upah, Setiap Pekerja/Buruh memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan

keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹⁵

Dalam hubungan tersebut, pekerja hendaknya diperlakukan sebagai manusia seutuhnya, yaitu tidak boleh diperlakukan dengan sewenang-wenang, karena biasanya pihak pekerja selalu dalam posisi *bargaining* yang lemah.¹⁶ Situasi seperti ini sering terjadi pada pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi yaitu adanya perselisihan kepentingan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi karena bertentangnya peraturan yang dibuat oleh direksi PT. Pos Indonesia (Keputusan Direksi atau KD) dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu perselisihan yang mendasar yang terjadi pada pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi yaitu adanya peraturan direksi atau KD Nomor 48/DIRUT/0612 Tentang Peraturan Tata Tertib Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bab II tentang Hukuman dan Pelanggaran pasal 4 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin ayat 2 huruf f yang berbunyi : “ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran disiplin (SP III).”

Pelanggaran yang melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dilakukan oleh Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi yaitu melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau menguntungkan diri sendiri yang dapat merugikan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi. Dimana semua pekerja atau karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi berpeluang untuk bisa melakukan perbuatan memperkaya dan menguntungkan diri sendiri seperti salah satu contoh memperbanyak pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja.

Pelanggaran yang melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dilakukan oleh Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) tersebut dibuktikan dan diketahui setelah adanya audit perusahaan. Sehingga perusahaan langsung menjatuhkan hukuman atau sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Peraturan Direksi atau KD tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikeluarkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) bertentangan dengan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Mahkamah Agung (MK) Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/2005 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyatakan salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah karena “Kesalahan Berat”

¹⁵Penjelasan Pasal 88 UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Koeshartono, *Hubungan Industrial (Kajian Konsep dan Permasalahan)* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Atma Jaya, 2005), hlm. 76

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat yang dimaksud oleh UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Oleh sebab itu peran dan fungsi dari SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi di perlukan untuk tercapainya fungsi dari SPPI yaitu sebagai sarana control sosial bagi perusahaan dalam rangka penyelenggaraan perusahaan secara bersih, transparan dan profesional.

C. Upaya Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) Dalam Mengatasi Bentuk Perselisihan yang Terjadi pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Kota Bukittinggi

Upaya SPPI dalam mengatasi perselisihan hubungan industrial antara Peraturan Direksi atau KD dengan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) , antara lain:

1. Penyelesaian Secara Bipartite

Penyelesaian secara bipartite adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari manajemen, pengurus dan anggota SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi.

Di dalam pasal 3 UU RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartite harus mampu diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila jangka waktu tiga puluh hari para pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartite dianggap gagal.¹⁷

Upaya yang telah dilakukan oleh SPPI cabang Kota Bukittinggi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Peraturan Direksi atau KD dengan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu upaya Bipartite. Upaya Bipartite yaitu upaya yang dilakukan dengan cara musyawarah antara SPPI dengan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi. SPPI cabang Kota Bukittinggi atau DPC hanya berwenang dalam upaya penyelesaian hubungan industrial dengan cara bipartite.

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 156

Sebagai pihak dalam penyelesaian hubungan industrial, Serikat Pekerja Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi telah menyelesaikan perselisihan tersebut diatas dengan mendapatkan hasil dan kesepakatan bahwa pekerja yang telah melanggar Keputusan Direksi atau KD PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor : 48/DIRUT/0612 tentang Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) tidak dijatuhi hukuman atau sanksiPHK, tetapi mengganti kerugian Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi akibat perbutan memperkeya diri sendiri dengan Pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) tersebut dengan uang pemotongan gaji.

2. Penyelesaian Secara Tripartite

Penyelesaian secara tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari manajemen, pengurus, anggota SPPI pada PT. Pos Indonesia dan pemerintah. Tetapi SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi tidak memiliki kewenangan dalam penyelesaian secara Tripartite, yang berwenag dalam penyelesaian Tripartite hanya DPP. Penyelesaian Tripartite memiliki tujuannya yaitu agar tercapainya kerja sama antara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umumnya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan yang terjadi di lingkungan pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi. Untuk mencapai tujuan dari penyelesaian secara tripartite tersebut harus:

- a. Mengadakan konsultasi dengan pemerintah, organisasi SPPI pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kota Bukittinggi dalam menyelesaikan masalah-masalah yang di hapi
- b. Mengolah keinginan-keinginan, saran-saran, usul-usul, dan konsepsi pemerintah, pekerja dan manajemen
- c. Membina kerja sama sebaik-baiknya dengan pemerintah, pekerja dan manajemen dalam memberikan bantuan kepada penyelenggaraan tugas pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan.

Kerja sama tripartit terdiri dari :

- a. Lembaga kerja sama tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota
- b. Lembaga kerja sama tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota
- c. Peraturan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero)
- d. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero). Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Mentri atau Pejabat yang di tunjuk.

3. Penyelesaian Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama atau PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara SPPI dengan Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, ini berarti bahwa perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.¹⁸

Perjanjian kerja bersama PT. Pos Indonesia (Persero) paling sedikit memuat :

- a. Hak dan kewajiban perusahaan PT. Pos Indonesia
- b. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI)
- c. Hubungan Kerja
- d. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
- e. Waktu Kerja dan Lembur
- f. Ketidakhadiran
- g. Balas jasa, Benefit, Potongan dan iuran, Asuransi, Prinsip dasar pensiun, Asuransi jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, Jaminan pelayanan kesehatan
- h. Keselamatan dan kesehatan kerja, perjalanan dinas, tata tertib dan disiplin kerja
- i. Pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial

4. Penyelesaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.

Peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan campuran tangan negara (pemerintah) dalam soal-soal ketenagakerjaan, dengan adanya campuran tangan pemerintah maka hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja itu akan menjadi adil.

5. Penyelesaian dengan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartite, dalam hal perundingan bipartite gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Penyelesaian hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan

¹⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 45

mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.¹⁹

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Upaya yang dilakukan oleh SPPI pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi seperti forum komunikasi Bipartite, Tripartite merupakan keputusan tertinggi para pihak yang hasil keputusannya tidak merugikan kedua belah pihak, baik Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi maupun pekerja atau anggota SPPI cabang Kota Bukittinggi. Dan pihak-pihak harus mematuhi aturan tersebut. Dan apabila pihak-pihak tidak mematuhi keputusan tersebut maka salah satu pihak baik pekerja atau anggota SPPI cabang Kota Bukittinggi maupun perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Bukittinggi bisa mengajukan ke pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial) untuk mendapatkan keputusan yang adil.

Penutup

Kesimpulan

1. Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi secara khusus diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (ADRT) Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI), sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi diperlukannya pokok-pokok organisasi yang terdiri dari keanggotaan, perjenjangan organisasi dan susunan kepengurusan untuk melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab, dalam menampung, menyalurkan serta memperjuangkan aspirasi anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi. Untuk mendukung Pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.151

Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) memberikan iuran yang besarnya ditetapkan dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (ADRT). Serikat Pekerja Pos Indonesia memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. Sebagai wakil anggota dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan baik bipartite maupun tripartite;
 - c. Sebagai mitra kerja yang konstruktif bagi perusahaan;
 - d. Sebagai sarana penampung dan penyalur aspirasi anggota dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota;
 - e. Sebagaimana sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
 - f. Sebagai penyelenggara kegiatan dalam meningkatkan dan memelihara kesejahteraan anggota;
 - g. Sebagai sarana control sosial bagi perusahaan dalam rangka penyelenggaraan perusahaan secara bersih, transparan dan professional.
2. Bentuk perselisihan hubungan Industrial yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi yaitu bertentangnya peraturan direksi atau KD dengan Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku khususnya dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dimana peraturan direksi atau KD menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan karena pelanggaran disiplin, tetapi di dalam peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terlaksana apabila telah melakukan kesalahan berat yaitu setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
 3. Upaya yang dilakukan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi dalam mengatasi perselisihan industrial yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bukittinggi antara Peraturan Direksi atau KD dengan Peraturan Perundang-undangan RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu melalui forum komunikasi tripartite dan bipartite dan di dukung dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. Pos Indonesia (Persero). Dalam hal upaya yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi atau Dewan Pengurus Cabang (DPC) berwenang dalam forum komunikasi bipartite, sedangkan forum komunikasi tripartite merupakan kewenangan Dewan Pengurus Pusat (DPP).

Saran

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan mengenai Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi, maka penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi sebagai suatu organisasi pekerja yang bukan saja mampu menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja, namun juga mampu bertindak mewakili pekerja dan memperjuangkan hak dan kepentingannya dalam hal ketidakwajaran perlakuan terhadap pekerja. Oleh karena itu pengurus Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) cabang Kota Bukittinggi hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan, mampu memimpin anggotanya, berbicara dan mengadakan perundingan dengan perusahaan, serta mampu mewakili pekerja dengan penuh wibawa dan tegas. sehingga pelaksanaan fungsi dari Serikat Pekerja (SPPI) dapat terwujud dengan baik.
2. Seharusnya peraturan direksi atau KD yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) disinkronisasikan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan supaya tidak terjadi perselisihan hubungan industrial dan dalam pembuatan peraturan perusahaan seharusnya melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, karena pekerja perusahaan merupakan bagian anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Agar upaya dalam penyelesaian hubungan industrial yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Bukittinggi berjalan dengan baik hendaknya pengurus Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Bukittinggi memiliki wawasan luas, dan berpengalaman mengenai perburuhan agar dapat memahami masalah perindustrian, sehingga terampil dalam benegosiasi dengan perusahaan khususnya berkaitan dengan kepentingan pekerja

Daftar Pustaka

1. Buku

Akadun, *Administrasi Perusahaan Negara*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Dewan Pengurus Pusat SPPI, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dan Peraturan Organisasi SPPI*, Bandung, 2008.

Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Fakultas Hukum UMSB, *Pedoman Penulisan Hukum*, Bukittinggi, 2015.

Finoza Lamuddin, *Aneka Surat Statuta, Laporan, dan Proposal*, Jakarta: Diksi Ihsan Mulia, 1995.

Frans Wicaksono, *Tanggung Jawab Pemegang Saham, Direksi, dan Komisaris Perseroan Terbatas (PT)*, Malang: Visimedia, 2009.

Hartono et.al, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992.

Koeshartono et.al, *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Muhardi Rajab, *Jurnal Ilmu Hukum Menara Yuridis*, Bukittinggi: Fakultas Hukum UMSB, 2010.
- Pos Indonesia, *Perjanjian Kerja Bersama PT. Pos Indonesia (PERSERO) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI)*, Bandung, 2014-2019.
- Program Pascasarjana, *Pedoman Penyusunan Proposal dan Tesis*, Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2011.
- Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Sulistia Teguh, *Metode Penelitian Hukum*, Padang: Departemen Pendidikan Nasional Padang, 2000.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

2. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Amandemen ke-4)
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
- Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
- Undang-Undang No. 9 Tahun 1969 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1969 (Lembaran Negara tahun 1969 Nomor 16 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2890) Tentang Bentuk-Bentuk Usaha Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Ketenagakerjaan.
- Mahkamah Konstitusi. 2005. Pemutusan Hubungan Kerja Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/2005
- Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero). Peraturan Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: 48/DIRUT/0612