

hasil cek plagiasi EFEKTIFITAS PASAL 4 AYAT (2) UU NO 21 TAHUN 2000

by Asri Wijayanti

Submission date: 09-Dec-2019 05:30PM (UTC+0700)

Submission ID: 1230508397

File name: 2_UU_No_21_Tahun_2000_Dalam_Peningkatan_Hubungan_Industrial..pdf (391.55K)

Word count: 7770

Character count: 46044

EFEKTIFITAS PASAL 4¹⁰ AYAT (2) UU NO 21 TAHUN 2000

DALAM PENINGKATAN HUBUNGAN INDUSTRIAL¹

Oleh : Asri Wijayanti, S.H.,MH.²

ABSTRACT

Any problem in the function of the law in the community. Not all that the effectiveness of the Article 4 (2) Nomor regulations 21 were in 2000 because of the implementation regulation of Nomor regulations 21 in 2000 that was the social structure that was needed was not yet formed. The businessman's attitude was still dominant and did not yet show to the side of managemen was open.The capacity of SP/SB that was low.This was caused by most workers was unskillabour.

Key words: function, the Trade Union, the effectiveness

Fungsi hukum sebagai sarana untuk merubah masyarakat dalam pelaksanaannya menghadapi banyak hambatan. Kurang efektifnya Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 disebabkan karena peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang merupakan pranata sosial yang dibutuhkan belum terbentuk. Sikap pengusaha masih dominan dan belum menunjukkan ke arah manajemen terbuka. Kemampuan serikat pekerja / buruh yang rendah. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar pekerja adalah *unskillabour*.

Kata kunci : fungsi, Serikat Pekerja/Buruh, efektivitas.

PENDAHULUAN

Lapangan pekerjaan di Indonesia mengalami pergeseran dari sektor agraris menuju sektor industri dan jasa (Priyono Tjptoherijanto, 1999, h. 57). Perubahan tersebut menuntut adanya efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia

¹ Judul ini merupakan hasil penelitian Dosen Muda yang mendapat dana dari Dikti tahun 2007.

² Dosen Kopertis Wil VII dpk. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya. Pembantu Dekan I FH UM Surabaya; Lulus S1 FH Universitas Airlangga Tahun 1991, Lulus S2 Pasca sarjana Univ. Airlangga Tahun 2000, Saat ini sedang menempuh S3 di Universitas Airlangga

sebagai landasan bagi setiap organisasi / institusi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif (Lancourt & Ulrich dalam Wahibur Rokhman, 2002, h. 122).

Berdasarkan laporan Biro Pusat Statistik tanggal 15 Mei 2007, pada Februari 2007, jumlah angkatan kerja mencapai 108,13 juta orang. Jumlah penduduk yang bekerja mencapai 97,58 juta orang. Jumlah penganggur mengalami penurunan menjadi 10,55 juta orang (http://www.bps.go.id/releases/Other_Press_Releases/Bahasa_Indonesia/index.html). Kenyataan itu mempengaruhi pemberi kerja untuk menekan pekerjanya, misalnya dalam hal penentuan upah. Pekerja jarang sekali dilibatkan. Melalui wadah SP/SB, pekerja mempunyai peran dalam ikut menentukan upah di tingkat perusahaannya. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat buruh maka diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan. (Asri Wijayanti, 2004, h. 4).

Keberadaan serikat pekerja saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Buruh (selanjutnya disingkat dengan UU No. 21 Th. 2000). Sebelum adanya UU No. 21 Th. 2000, kedudukan Serikat Pekerja / Buruh (selanjutnya disingkat dengan SP/SB) secara umum dianggap hanyalah sebagai kepanjangan tangan atau boneka dari majikan, yang kurang meneruskan aspirasi anggotanya.

Pada masa reformasi, dimungkinkan dibentuk SP/SB lebih dari satu, akibatnya SP/SB banyak didirikan di satu perusahaan. Sayangnya karena ketidaksiapan buruh melaksanakan hak berserikat dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk mengeruk keuntungan bagi kepentingannya sendiri.

Sebagai suatu aturan yang membawa perubahan, UU No. 21 Th. 2000 tentunya tidak terlepas dari adanya kendala-kendala terutama dari pihak pengusaha yang enggan menempatkan SP/SB sebagai mitra usaha. Belum diterapkannya asas persamaan dan keterbukaan dalam pelaksanaan hubungan industrial di tingkat perusahaan, menjadi bukti belum efektifnya fungsi serikat pekerja dalam proses pembentukan perjanjian kerja bersama dan penerus aspirasi pekerja. Keterlibatan SP/SB sebagai pihak dalam proses pembuatan PKB, masih belum menyentuh pada hak-hak pekerja yang berkaitan dengan upah. Terlebih dalam hal penerus aspirasi

pekerja dalam kepemilikan saham. Secara umum masih berkisar pada tata tertib yang berlaku di perusahaan.

Berbicara tentang penerapan suatu aturan baru, maka tidak terlepas dari pembicaraan efektifitas aturan tersebut, hal ini didasari suatu anggapan bahwa aturan tersebut tidak begitu saja secara *ipso iure*, begitu diumumkan suatu undang-undang atau peraturan terus dipatuhi atau ditaati. Diperlukan suatu proses pemasyarakatan yang evolusioner. Diperlukan suatu upaya untuk membentuk suatu kesadaran yang diinginkan oleh Undang-Undang. Hal ini tentu akan berlangsung melalui suatu proses dimana masyarakat dididik untuk mengenal, memahami, menghargai dan mentaati norma baru yang akan diterapkan.

Untuk itu kiranya penting dilakukan analisis / evaluasi apakah adanya UU No. 21 Th. 2000 berpengaruh terhadap fungsi SP/SB dalam pembuatan PKB dan sebagai penyalur aspirasi pekerja sebagai usaha meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Seiring dengan diberlakukannya UU No. 21 Th. 2000 tentang SP/SB, maka telaah tentang fungsi SP/SB merupakan kebutuhan yang mendesak untuk segera dilakukan. Berdasarkan pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

Apakah benar Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 efektif dalam meningkatkan hubungan industrial?

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian terhadap perilaku manusia dalam mentaati hukum akan lebih bermakna apabila diketahui mengapa seseorang mentaati hukum. Soerjono Soekanto yang mengutip pendapat Hans Kelsen dalam bukunya “ *General Theory of Law and state*” mengatakan : suatu kaedah hukum yang mungkin berisikan larangan dan perintah atau kebolehan bagi subyek hukum (pemegang peran) sekaligus merupakan kaedah hukum bagi pelanggar – pelanggarnya (Soerjono Soekanto, 1982 , h. 78).

Dalam kaitannya dengan kebebasan individu untuk memilih mentaati hukum atau melanggar hukum, maka individu akan cenderung memilih kaedah yang paling

menguntungkan bagi dirinya. Upaya yang dapat dilakukan supaya suatu ketentuan hukum dapat berlaku menurut Soerjono Soekanto, dapat melalui proses :

1. Penetapan kaedah - kaedah hukum yang harus dipatuhi oleh subyek hukum (pemegang peran)
2. Perumusan tugas-tugas penegak hukum untuk melakukan tindakan-tindakan positif atau negatif sesuai dengan pertanyaan apakah ada kepatuhan atau pelanggaran terhadap kaedah hukum (Soerjono Soekanto, 1982 . h. 89).

Proses tersebut akan dapat berjalan apabila subyek hukum maupun petugas penegak hukum mempunyai suatu pemahaman terhadap hukum. Masalah efektifitas hukum adalah menyangkut kemampuan individu untuk menghayati aturan hukum yang dibentuk. Setelah kemampuan untuk memilih telah ada, maka, motivasi kepatuhan / pelanggaran dapat dilihat. Dalam keadaan seperti ini peranan penegak hukum sangatlah penting, karena akan dapat dilihat apakah aturan hukum yang diterapkan itu efektif atau tidak.

Berbicara tentang hukum yang mengatur tentang serikat pekerja, perlu ditentukan fungsi hukum dalam kehidupan masyarakat. Terdapat dua fungsi hukum, yaitu sebagai sarana kontrol sosial (hukum hanya berfungsi sebagai penjaga, mengatur keajekan pola perilaku yang sudah ditetapkan dan berjalan lancar dalam masyarakat) dan sebagai sarana perubahan sosial (hukum telah digunakan secara sadar dan terencana untuk merubah (merekayasa) masyarakat). Menurut Roscoe Pound, fungsi hukum sebagai sarana perubahan sosial adalah :

For the purpose of understanding the law of today I am content to think of law as social institution to satisfy social wants..... the claim and demands involved in the existence of civilized society by giving effect to us much as such wants may be satisfied or such claims given effect by an ordering of human conduct through politically organized society.

For present purpose I am content to see in legal history the record of continually wider recognizing and satisfying of human wants or claims or desires through social control more embracing and more effective elimination of waste and precluding of friction and human enjoyment the goods of existence in short and continually more efficacious social engineering (Roscoe Pound, 1981, hal. 19).

Terjemahan singkatnya kurang lebih adalah fungsi hukum sebagai sarana perekayasa sosial (*social engineering*), muncul sebagai jawaban atas masalah tertinggalnya hukum dari proses perubahan sosial yang berjalan dinamis. Menurut Soerjono Soekanto, diperlukan kemampuan untuk :

1. penggambaran yang baik dari situasi yang sedang dihadapi;
2. melakukan analisa terhadap penilaian-penilaian dan menyusun penilaian-penilaian tersebut ke dalam tata susunan yang hirarkis sifatnya;
3. verifikasi terhadap hipotesa-hipotesa yang diajukan.;
4. pengukuran terhadap efek-efek dari peraturan-peraturan yang diperlukan;
5. identifikasi terhadap faktor-faktor yang akan dapat menetralsir efek-efek yang buruk dari peraturan-peraturan yang diperlukan;
6. pelembagaan dari peraturan-peraturan di dalam mesyarakat, sehingga tujuan pembaharuan berhasil dicapai. (Soerjono Soekanto, 1982, hal.25).

Fungsi SP/SB merupakan perwujudan dari pelaksanaan hubungan industrial/ perburuhan atau *industrial relations*. Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha menjadi dasar dari hubungan industrial. Pelaku hubungan industrial adalah pengusaha, pekerja (serikat pekerja), dan pemerintah.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 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 Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “.

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri- ciri itu adalah :

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan. (Abdul Khakim,2003, h. 50)

Fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial, adalah *bestuur* (meliputi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan), *politie* (melaksanakan pengawasan) dan *rechtspraak* (melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan). (Asri Wijayanti, 2007, hal. 88). Fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial, adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Sedangkan

fungsi pekerja (serikat pekerja) berdasarkan pada ketentuan Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000.

Apabila ketiga pelaku hubungan industrial melaksanakan fungsi hubungan industrial itu dengan maksimal, maka dapat diprediksikan bahwa permasalahan dalam hubungan industrial di Indonesia tidak akan terjadi (Asri Wijayanti, 2007, hal. 90).

Fungsi serikat buruh dituangkan dalam UU No. 21 Th. 2000. Fungsi berasal dari kata *function*, artinya *something that performs a function : or operation* (Philip Babcocks, 1993, p. 921) Fungsi dapat pula diartikan sebagai jabatan (pekerjaan) yang dilakukan : jika ketua tidak ada maka wakil ketua melakukan fungsi ketua : fungsi adalah kegunaan suatu hal; berfungsi artinya berkedudukan, bertugas sebagai : menjalankan tugasnya (Departemen P & K, 1989, h.245) Fungsi SP/SB dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan, kedudukan dari serikat buruh/ pekerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 21 Th. 2000, yaitu :

- (1) Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi and 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 seseuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - 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.

Dalam praktik, masih adanya keengganan menerima keberadaan SP/SB di lingkungan perusahaan sebagai mitra sejajar dan masih banyaknya pengusaha yang berpendirian “Saya yang berkuasa di rumah saya” (*Herr im Haus*) seperti sikap raja-

raja perusahaan baja pada awal lahirnya perjanjian perburuhan (KKB) di Jerman walaupun didesak dengan ketentuan-ketentuan yang disertai sanksi pidana. (HP. Rajagukguk, h.9).

Keberadaan SP/SB dengan adanya UU No. 21 Th. 2000 ternyata masih banyak menimbulkan masalah. Pada masa Orde Baru masalah yang timbul pada ketidakmandirian SP/SB (dianggap sebagai corong atau boneka majikan). Pemilihan pengurus SPSI seringkali direkayasa untuk menempatkan orang-orang yang lebih berpihak kepada majikan.

Keberadaan SP/SB setelah masa reformasi masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan terletak pada kemajemukan SP/SB yang telah ada. UU No. 21 Th. 2000 membuka peluang untuk didirikannya SP/SB lebih dari satu dalam satu perusahaan (merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh). Sayangnya masih belum mempunyai kematangan demokrasi.

Fungsi serikat pekerja antara lain adalah sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama atau PKB. PKB merupakan terjemahan dari *Collective Labour Agreement (CLA)*. Sentanoe Kertonegoro, menganggap KKB tidak sama dengan PKB, yaitu:

Perjanjian Kerja Bersama adalah :

1. Dasar dari individualisme dan liberalisme (*free fight liberalisme*) berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan
2. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain;
3. Dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar (*bargaining*) masing-masing pihak akan berusaha memperkuat kekuatan tawar-menawar, bahkan dengan menggunakan senjata mogok dan penutupan perusahaan;
4. Hasilnya adalah perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar menawar

Kesepakatan Kerja Bersama

1. Dasar adalah hubungan industrial Pancasila berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat kekeluargaan dan gotong royong;
2. Mereka bebas melakukan perundingan dan memuat perjanjian asal saja, tetapi memperhatikan **kepentingan yang lebih luas yaitu masyarakat, bangsa dan negara;**

3. Dibuat melalui musyawarah untuk mufakat, tidak melalui kekuatan tawar menawar tetapi yang diperlukan sifat yang keterbukaan, kejujuran dan pemahaman terhadap kepentingan semua pihak. Kehadiran serikat pekerja dalam rangka meningkatkan kerjasama dan tanggung jawab bersama;
4. Hasilnya adalah suatu kesepakatan yang merupakan titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan memperhatikan kepentingan semua pihak. (Sentanoe Kertonegoro, 1999, hal. 106).

Apabila dicermati pendapat Sentanoe mengenai perbedaan antara PKB dengan KKB, tampak ada peluang yang dapat dipergunakan oleh majikan dalam hal memanfaatkan suatu keadaan dari pengertian KKB untuk menekan buruh dalam hal memperjuangkan haknya. Pada pengertian KKB, lebih ditekankan semua pihak tidak hanya mementingkan kepentingannya tetapi harus memperhatikan juga kepentingan bangsa dan negara.

PKB pada prinsipnya merupakan suatu kontrak. Pembuatan kontrak sebagai landasan hubungan kerja harus didasarkan pada asas keterbukaan dan persamaan. Antara subyek hukum harus saling terbuka, dalam arti tidak ada unsur kecurangan dalam pembuatan kontrak maupun penetapan besarnya upah. Hukum kontrak yang terjadi menurut Deno Kamelus, mengandung makna adanya kebebasan dunia usaha swasta, koperasi dan sektor publik untuk menentukan cara, mengembangkan mekanisme prosedural dan kelembagaan untuk mempertahankan eksistensi masing-masing dalam kerangka keberdampingan tanpa mengurangi semangat persaingan. (Deno kamelus, 1998, h. 393). Adanya penerapan asas persamaan menjadi dasar terbentuknya hubungan hukum yang adil. Persamaan (*equality*) digambarkan oleh Hans Kelsen sebagai berikut, ... *it means that this order regulates the behavior of men in a way satisfactory to all men, that is to say that all man find their happiness in it... to be essence of justice, the principle that equal deserve equally.* (Hans Kelsen, 1973, h. 439). artinya persamaan hak berarti hukum mengatur tingkah laku manusia sekurang-kurangnya memuaskan semua orang, sehingga dengan demikian masing-masing orang menemukan kebahagiaan di dalamnya, atau hakekat keadilan adalah berdasarkan prinsip bahwa sesuatu yang sama harus diperlakukan secara sama, masing-masing berhak memperoleh bagian yang sama.

Fungsi lainnya dari SP/SB adalah sebagai wakil pekerja / buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Fungsi ini merupakan upaya

menyatukan dua kutub kepentingan yang berbeda. Antara kepentingan meningkatkan produktivitas /keuntungan dengan penghasilan yang /peningkatan kesejahteraan. Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (*co-determination*) adalah cara mewujudkan demokrasi di perusahaan melalui struktur perusahaan yang bersifat monistis yaitu di mana perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi atau melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpisah organisasinya (HP Rajagugguk, hal 13).

Upaya ikut memiliki saham dapat dilakukan dengan *co-determination* ini. Sebagai ilustrasi pekerja yang berprestasi akan memperoleh imbalan penghargaan yang berupa bonus, insentif. Bonus atau insentif itu dapat dikumpulkan dengan tidak diambil oleh pekerja yang selanjutnya digunakan untuk pembelian saham perusahaan yang dijual terbuka. Dengan ikut memiliki saham maka pekerja akan lebih merasa menjadi bagian dari usaha itu. Tentunya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerjanya.

Selain itu untuk upaya meningkatkan kesejahteraan dapat pula dilakukan sistem kotak saran seperti yang dilakukan di Jepang. Setiap pekerja diberi kesempatan untuk mengajukan usul perbaikan system kerja yang bertujuan pada efisiensi dan peningkatan produktivitas kepada tim khusus yang dibentuk pengusaha. Apabila usul itu setelah diteliti, diuji coba ternyata terbukti menghasilkan efisiensi atau peningkatan produktivitas maka pekerja pengusul akan memperoleh imbalan yang relatif besar.

Kedua sistem ini hanya dapat dilakukan pada perusahaan yang menerapkan asas keterbukaan. Rasanya untuk kondisi Indonesia masih jauh dari harapan, meskipun Indonesia adalah negara yang berkeTuhanan.

TUJUAN PENELITIAN

1.1. Tujuan umum :

Penelitian ini bertujuan menjajagi apakah UU No. 21 Tahun 2000 dapat diterapkan secara efektif dalam penerapan fungsi SP/SB dalam meningkatkan hubungan industrial

1.2. Tujuan khusus :

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah untuk dapat memberlakukan UU No. 21 Th. 2000 secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

1. Identifikasi variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

- 1.1. Variabel pengaruh (*independent variable*) adalah berlakunya UU No. 21 Th. 2000 .
- 1.2. Variabel terpengaruh (*dependent variable*) adalah ketaatan SP/SB dan pengusaha di sektor formal yang berada di wilayah kota Surabaya dalam melaksanakan fungsi SP/SB di dalam pelaksanaan hubungan industrial.

2. Definisi Operasional

Berlakunya UU No. 21 Th. 2000 dimaksudkan adalah dilaksanakannya ketentuan ² Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 tentang fungsi SP/SB. Ketaatan SP/SB dan pengusaha dalam melaksanakan fungsi SP/SB adalah data yang menunjukkan upaya yang ditempuh oleh SP/SB dan pengusaha di sektor formal yang berada di wilayah kota Surabaya dalam melaksanakan fungsi SP/SB di dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Atas dasar definisi tersebut di atas, maka efektifitas yang dimaksudkan disini adalah apabila dengan berlakunya UU No. 21 Th. 2000, fungsi SP/SB berubah sehingga banyak yang tidak dilaksanakan lagi seperti sewaktu Undang-Undang tersebut belum diberlakukan. Dengan demikian efektifitas, dimaksudkan di sini termasuk juga tentang bagaimana SP/SB dan pengusaha di sektor formal yang berada di wilayah kota Surabaya setelah berlakunya UU No. 21 Th. 2000, khususnya terhadap Pasal 4-nya.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perusahaan swasta SP/SB di wilayah Kota Surabaya. Pada tahun 2007 terdapat penambahan 309 (tiga ratus sembilan) SP/SB yang ada pada kurang lebih 9.000 (sembilan ribu) perusahaan di wilayah Kota Surabaya (wawancara dengan Arifin, Disnaker Surabaya tanggal 22

September 2007). Karena responden dalam penelitian ini adalah SP/SB dan pengusaha, maka *teknik sampling* yang dilakukan atau digunakan adalah *probability sampling* artinya setiap responden dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Jumlah responden yang diharapkan sejumlah 120 (seratus duapuluh) orang yang terdiri dari pengurus SP/SB dan pengusaha yang ada yaitu 52 (lima puluh dua) sebelum tahun 2000 dan 68 (enam puluh delapan) orang dari pengusaha dan pengurus SP/SB sesudah tahun 2000.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data mengenai aktifitas SP/SB dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial di tingkat perusahaan.
2. Data tentang pelaksanaan fungsi SP/SB di tingkat perusahaan.

Disamping itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah ketentuan Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 sudah diketahui oleh pengurus SP/SB dan pengusaha. Dari data tersebut akan dapat menggambarkan efektivitas fungsi SP/SB dalam peningkatan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Oleh karena itu, pembuktiannya mengikuti model *before and after situation*, yaitu data yang diperoleh, diedit dan diklasifikasikan menurut macamnya, kemudian dimasukkan dalam tabel yang dibuat menjadi sebelum berlakunya UU No. 21 Th. 2000.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di lapangan dilakukan dengan cara :

1. Studi dokumen, yang meliputi kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Pengumpulan data di lapangan, digunakan teknik wawancara, di samping itu juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Surabaya yang ada kaitannya dengan pelaksanaan UU No. 21 Th. 2000, khususnya Pasal 4 ayat (2).

5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan editing kemudian mengklasifikasikan jawaban-jawaban responden menurut macamnya dengan jalan menandai masing-masing data dengan kode tertentu, setelah data selesai diproses maka dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, analisis yang dilakukan dengan penghitungan sesuai dengan tabel yang telah disusun sebagai berikut :

Hasil jawaban responden terhadap efektifitas fungsi SP/SB , N = 120

| Fungsi Serikat Pekerja / Buruh | Pasal 4 ayat (2) UU Nomor 21 Tahun 2000 | | Jumlah |
|-----------------------------------|--|--------------|--------|
| | Tidak Dilaksanakan | Dilaksanakan | |
| Sebagai pihak dalam pembuatan PKB | | | |
| Fungsi yang lainnya | | | |

Kemudian untuk mengukur pengaruh berlakunya Pasal 4 ayat (2) Undang- UU No. 21 Th. 2000 terhadap efektivitas SP/SB di wilayah Surabaya digunakan rumus Yule's Q sebagai berikut :

$$Q = \frac{ad - bc}{ad + bc}$$

Bahwa derajat besarnya hubungan antara dua variabel diukur dengan hasil yang dinyatakan dengan lambang bilangan antara 0,00 dan 1,00 (atau - 1,00). Kalau diperoleh hasil 0,00 berarti hubungan antara variabel-variabel yang dimaksud tidak ada. Sebaliknya, kalau hasil yang diperoleh dari perhitungan itu berjumlah 1,00 (atau -1,00) berarti bahwa hubungan itu ada secara sempurna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Temuan Data

Penelitian ini mengambil sampel orang perorangan yang mewakili SP/SB dan pengusaha antara tahun 1993 sampai dengan tahun 2000 (sebelum berlakunya UU No. 21 Th. 2000) dan mereka yang mewakili SP/SB dan pengusaha antara tahun 2000 sampai dengan tahun 2007 (setelah berlakunya UU No. 21 Th. 2000). Sampel ini ditarik dari suatu populasi yang tersebar di wilayah Surabaya Pusat, Surabaya Utara,

Surabaya Selatan, Surabaya Timur dan Surabaya Barat, dimana banyak dijumpai perusahaan yang sudah memiliki Serikat Pekerja / Buruh.

Keenam fungsi berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 akan efektif apabila mendapat dukungan dari pengusaha dan terdapat perangkat hukum yang mendukung terlaksananya fungsi SP/SB. Sampai saat ini belum ada perangkat hukum yang berfungsi sebagai peraturan pelaksanaan dari UU No. 21 Th. 2000, khususnya Pasal 4 ayat (2). Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 5 UU No. 21 Th. 2000 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota SP/SB. SP/SB dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh.

Dalam penelitian ini, dari 120 responden yang diwawancarai / mengisi kuisioner mengatakan tentang ada tidaknya SP/SB dalam satu perusahaan dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel 1 : Ada tidaknya SP/SB dalam satu perusahaan dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB , N = 120

| Ada tidaknya SP/SB dalam satu perusahaan | Sebelum UU No.21 Th.2000 | | Sesudah UU No.21 Th. 2000 | | Jumlah | % |
|--|--------------------------|---------|---------------------------|---------|--------|---------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| Belum ada | 18 | 15 % | 11 | 9,16 % | 29 | 24,16 % |
| Ada | 34 | 28,34 % | 57 | 47,5 % | 91 | 75,84 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah pendirian SP/SB setelah berlakunya UU No. 21 Th. 2000.

Sebelum adanya UU No. 21 Th. 2000, dalam satu perusahaan hanya diperbolehkan mendirikan satu SP (dalam bentuk unit kerja SPSI). Setelah berlakunya UU No. 21 Th. 2000, dalam satu perusahaan diperbolehkan mendirikan lebih dari satu SP/SB. Tentang jumlah SP/SB dalam satu perusahaan dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel 2 : Jumlah SP/SB dalam satu perusahaan dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB. N = 120

| Jumlah SP/SB dalam satu perusahaan | Sebelum UU No.21 Th.2000 | | Sesudah UU No.21 Th. 2000 | | Jumlah | % |
|------------------------------------|--------------------------|---------|---------------------------|---------|--------|---------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| Belum ada | 18 | 15 % | 11 | 9,16 % | 29 | 24,16 % |
| Ada, satu SP/SB | 34 | 28,34 % | 36 | 30 % | 70 | 58,34 % |
| Ada, lebih dari satu SP/SB | | | 21 | 17,5 % | 21 | 17,5 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa keberadaan UU No. 21 Th. 2000 disambut baik oleh pekerja dengan membentuk SP/SB baru meskipun di perusahaan tempat mereka bekerja telah berdiri SP/SB.

Selanjutnya keberadaan jumlah SP/SB dalam perusahaan oleh UU No. 21 Th. 2000 diharapkan mampu melaksanakan fungsi SP/SB yang terdapat dalam ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Fungsi UU No. 21 Th. 2000 pada prinsipnya ada 6. Pelaksanaan fungsi SP/SB sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (dahulu disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama / KKB) dapat diketahui dari ada atau tidak adanya KKB/PKB. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3: Ada tidaknya KKB/PKB dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB .

N = 120

| Ada tidaknya KKB/PKB | Sebelum UU No.21 Th.2000 | | Sesudah UU No.21 Th. 2000 | | Jumlah | % |
|------------------------------------|--------------------------|---------|---------------------------|---------|--------|---------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| Belum ada KKB/PKB | 22 | 18,34 % | 26 | 21,66 % | 48 | 40 % |
| Ada KKB/PKB, ada satu SP/SB | 30 | 25 % | 34 | 28,34 % | 64 | 53,34 % |
| Ada KKB/PKB, lebih dari satu SP/SB | | | 8 | 6,66 % | 8 | 6,66 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah SP/SB dalam satu perusahaan tidak menjamin perusahaan itu mampu merumuskan PKB. Justru dari 21 perusahaan yang mempunyai lebih dari satu SP/SB hanya terdapat 8 atau 38 % dari perusahaan yang mampu merumuskan PKB.

Dalam hal merumuskan klausula-klausula yang terdapat dalam KKB/PKB pada umumnya sudah dibuatkan draft atau rumusan dari pengusaha atau sudah ada contoh perjanjian kerja bakunya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 : Yang merumuskan klausula KKB/PKB dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB. N = 120

| Yang merumuskan klausula KKB/PKB | Sebelum UU No.21 Th.2000 | | Sesudah UU No.21 Th. 2000 | | Jumlah | % |
|--|---------------------------|---------|---------------------------|---------|--------|---------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| | Belum berhasil dirumuskan | 22 | 18,34 % | 26 | | |
| Pengusaha sendiri (ada perjanjian kerja bakunya) | 28 | 23,33% | 34 | 28,34 % | 62 | 51,67 % |
| Pengusaha bersama SP/SB | 2 | 1,66 % | 8 | 6,66 % | 10 | 8,33 % |
| Jumlah | 52 | 43,33 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Apabila KKB/PKB dirumuskan oleh pengusaha atau sudah ada contoh perjanjian kerja bakunya proses kesepakatan atau waktu yang dibutuhkan untuk tercapainya kesepakatan relatif lebih cepat. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5 : Waktu yang dibutuhkan dalam proses pembuatan KKB/PKB dihubungkan dengan saat berdirinya Serikat Pekerja / Buruh. N = 72

| Waktu merumuskan klausula KKB/PKB | Sebelum UU No.21 Th.2000 | | Sesudah UU No.21 Th. 2000 | | Jumlah | % |
|-----------------------------------|--------------------------|---------|---------------------------|---------|--------|---------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| | 2 – 3 bulan | 28 | 38,89 % | 34 | | |
| Lebih dari 5 bulan | 2 | 2,78 % | 8 | 11,11 % | 10 | 13,89 % |
| Jumlah | 30 | 41,67 % | 42 | 58,33 % | 72 | 100 % |

Sumber : Data primer

Fungsi lainnya dari SP/SB adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Fungsi ini dapat dilihat dari jawaban 120 responden yang diwawancarai / mengisi kuisisioner tentang proses penyelesaian perselisihan industrial seperti tabel berikut ini :

Tabel 6 : Proses penyelesaian perselisihan industrial dihubungkan dengan saat berdirinya Serikat Pekerja / Buruh. N = 120

| Proses penyelesaian perselisihan industrial | Sebelum | | Sesudah | | Jumlah | % |
|---|------------------|---------|-------------------|---------|--------|---------|
| | UU No.21 Th.2000 | | UU No.21 Th. 2000 | | | |
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| sec sepihak oleh Pengusaha | 34 | 28,34 % | 16 | 13,33 % | 50 | 41,67 % |
| Bipartid | 8 | 6,67 % | 26 | 21,67 % | 34 | 28,34 % |
| Disnaker/ Mediasi/Konsiliasi | 6 | 5 % | 24 | 20 % | 30 | 25 % |
| P4D/P4P/PHI | 4 | 3,33 % | 2 | 1,66 % | 6 | 4,99 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Selanjutnya fungsi kedua dari SP/SB adalah sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.

Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 7 : Kedudukan SP/SB dalam lembaga kerjasama dihubungkan dengan saat berdirinya Serikat Pekerja / Buruh. N = 120

| Kedudukan SP/SB dalam LKS | Sebelum | | Sesudah | | Jumlah | % |
|---------------------------|------------------|---------|-------------------|---------|--------|---------|
| | UU No.21 Th.2000 | | UU No.21 Th. 2000 | | | |
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| Tidak terlibat | 34 | 28,34 % | 16 | 13,33 % | 50 | 41,67 % |
| Bipartid | 8 | 6,67 % | 26 | 21,67 % | 34 | 28,34 % |
| Tripartid | 10 | 8,33 % | 26 | 21,66 % | 36 | 29,99 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Selanjutnya fungsi ketiga dari SP/SB adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan

perundang-undangan masih bersifat teoritis. Dalam praktek pekerja, SP/SB belum memahami batasan ini. Fungsi ketiga ini dalam prakteknya menjadi satu kesatuan dengan fungsi keempat dari SP/SB adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya

Dari 120 responden yang diwawancarai / mengisi kuisisioner dapat diketahui bahwa fungsi ini hanya dipahami sebatas upaya peningkatan kesejahteraan pekerja yang dinyatakan dalam frekuensi pertemuan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 8 : Frekuensi pertemuan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB N = 120

| Frekuensi pertemuan | Sebelum UU No.21 Th.2000 | | Sesudah UU No.21 Th. 2000 | | Jumlah | % |
|---------------------|--------------------------|---------|---------------------------|---------|--------|---------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| 1 bulan sekali | 10 | 8,33 % | 26 | 21,66 % | 36 | 29,99 % |
| 3 bulan sekali | 8 | 6,67 % | 26 | 21,67 % | 34 | 28,34 % |
| 6 bulan sekali | 34 | 28,34 % | 16 | 13,33 % | 50 | 41,67 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Selanjutnya fungsi kelima dari SP/SB adalah sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mogok ibaratnya sebagai alat terakhir yang dipakai pekerja apabila keinginannya tidak terpenuhi. Data pemogokan yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Surabaya pada tahun 2005 -2006 adalah sebagai berikut :

Tabel 9 : Pemogokan di Surabaya

| NO | BULAN | Tahun 2005 | | Tahun 2006 | |
|----|----------|------------|-------------------------|------------|-------------------------|
| | | Jml Kasus | Jml pekerja yg terlibat | Jml Kasus | Jml pekerja yg terlibat |
| 1 | Januari | 2 | 216 | 2 | 156 |
| 2 | Februari | 1 | 60 | 2 | 1300 |
| 3 | Maret | - | - | - | - |
| 4 | April | 1 | 50 | 2 | 97 |

| | | | | | |
|---------------|-----------|----|------|----|------|
| 5 | Mei | 3 | 140 | - | - |
| 6 | Juni | - | - | 2 | 83 |
| 7 | Juli | - | - | 3 | 2476 |
| 8 | Agustus | 1 | 500 | 1 | 11 |
| 9 | September | - | - | - | - |
| 10 | Oktober | - | - | 1 | 200 |
| 11 | Nopember | 2 | 409 | - | - |
| 12 | Desember | 1 | 526 | - | - |
| Jumlah | | 11 | 1901 | 13 | 4323 |

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja Surabaya tanggal 22 Oktober 2007 yang telah diolah.

Selanjutnya dari 120 responden yang diwawancarai / mengisi kuisisioner dapat diketahui bahwa pemogokan pernah dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 10 : Pemogokan dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB. N = 120

| Pemogokan | Sebelum | | Sesudah | | Jumlah | % |
|---------------|------------------|---------|-------------------|---------|--------|---------|
| | UU No.21 Th.2000 | | UU No.21 Th. 2000 | | | |
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| Ada | 18 | 15 % | 47 | 39,16% | 65 | 54,16 % |
| Tidak ada | 34 | 28,34 % | 21 | 17,5 % | 55 | 45,84 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Fungsi terakhir dari SP/SB adalah sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Fungsi ini baru ada pada UU No. 21 Th. 2000. Fungsi ini belum dapat dilaksanakan mengingat belum ada peraturan pelaksana yang mendukung ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf f UU No. 21 Th. 2000.

Selanjutnya dari 120 responden yang diwawancarai / mengisi kuisisioner dapat diketahui bahwa dalam hal memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 11: Memperjuangkan kepemilikan saham dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB. N = 120

| Memperjuangkan kepemilikan saham | Sebelum UU No.21 Th.2000 | | Sesudah UU No.21 Th. 2000 | | Jumlah | % |
|----------------------------------|-----------------------------|---------|------------------------------|---------|--------|---------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | | |
| Pernah | | | 20 | 16,66 % | 20 | 16,66 % |
| Belum pernah | 52 | 43,34 % | 48 | 40 % | 100 | 83,34 % |
| Jumlah | 52 | 43,34 % | 68 | 56,66 % | 120 | 100 % |

Sumber : Data primer

Dari 120 responden yang diwawancarai / mengisi kuisisioner dapat diketahui bahwa hanya terdapat 20 atau 16,66 % yang menyatakan bahwa Serikat SP/SB pernah memperjuangkan kepemilikan saham. Sedangkan sisanya sebanyak 100 atau 83,34 % responden yang terdiri dari 52 atau 43,34 % (sebelum berlakunya UU No. 21 Th. 2000) dan sebanyak 48 atau 40 % (sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000) belum pernah memperjuangkan kepemilikan saham.

2. Analisis Data

Di dalam setiap masyarakat selalu terjadi ¹⁴ interaksi sosial yaitu hubungan yang dinamis, yang menyangkut hubungan antara orang-orang perseorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perseorangan dengan kelompok manusia. Dalam interaksi sosial tersebut, para pihak saling bertukar pengalaman, pengetahuan yang dimilikinya. Dari pengalaman berinteraksi menghasilkan sistim nilai-nilai. Adanya peraturan perundang-undangan dapat mempengaruhi terbentuknya sistim nilai-nilai, merupakan hasil interaksi sosial antara pejabat pemerintahan dalam hal ini diwakili oleh petugas Disnaker Surabaya dengan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Apabila pekerja / serikat pekerja dan pengusaha dapat menerima kemudian melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan (khususnya Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000) maka terbentuklah kelompok manusia yang membentuk sistim nilai-nilai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Adanya istilah fungsi SP/SB pada masyarakat kotamadya Surabaya, terjadi karena adanya perbedaan sistim nilai-nilai yang disebabkan adanya perbedaan

pengetahuan yang dipahami dan dijalani. Perbedaan pengetahuan itu juga dapat dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan kepentingan.

Karena terdapat perbedaan sistem nilai-nilai tersebut, maka akan berpengaruh juga pada keyakinan dan perilaku seseorang. Dalam hal bidang ketenagakerjaan misalnya, akan mempengaruhi ada tidaknya SP/SB dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, hal ini dapat terlihat pada ada tidaknya dan jumlah SP/SB dalam satu perusahaan dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 : ada tidaknya SP/SB dalam satu perusahaan dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB dan tabel 2 : Jumlah Serikat Pekerja / Buruh dalam satu perusahaan dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB. Pada tabel itu tampak bahwa belum semua perusahaan mempunyai SP/SB. Terdapat 29 atau 24,16 % perusahaan yang belum mempunyai dan ada 91 atau 75,84 % yang sudah mempunyai SP/SB. Dari jumlah itu terdapat 34 atau 28,34 % dari perusahaan yang mempunyai satu serikat pekerja sebelum adanya UU No. 21 Th. 2000 dan 36 atau 30 % perusahaan yang mempunyai satu SP/SB dan 21 atau 17,5 % perusahaan yang mempunyai lebih dari satu SP/SB setelah adanya UU No. 21 Th. 2000. Adanya peningkatan jumlah SP/SB tampak setelah adanya UU No. 21 Th. 2000. Sebagian dari pengusaha sampai saat ini masih ada yang enggan untuk memberikan kesempatan pekerjaannya untuk membentuk SP/SB. Hal ini karena ada anggapan tanpa adanya SP/SB, hubungan industrial di tingkat perusahaan sudah berjalan dengan harmonis. Bahkan ironisnya ada sebagian pengusaha yang menganggap keberadaan SP/SB dapat memunculkan perselisihan hubungan industrial. Keberadaan Serikat Pekerja / Buruh dalam perusahaan dapat mengganggu pekerjaan pekerja, mengancam/mengganggu perusahaan, dapat menurunkan produktivitas kerja tidak ada manfaatnya dan buang-buang waktu saja.

Selanjutnya keberadaan jumlah SP/SB dalam perusahaan untuk mampu melaksanakan fungsi SP/SB ternyata belum terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3: Ada tidaknya KKB/ PKB, tabel 4 : Yang merumuskan klausula KKB/PKB, dan tabel 5 : waktu yang dibutuhkan dalam proses pembuatan KKB/PKB dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB. Dari tabel itu tampak jawaban responden bahwa terdapat 48 atau 40 % yang belum mempunyai KKB/PKB dan perusahaan yang sudah mempunyai KKB atau PKB sebanyak 72 atau 60 %. Seharusnya KKB/ PKB adalah

merupakan kesepakatan antara SP/SB dengan pengusaha. Hakekatnya pihak yang merumuskan KKB/PKB adalah kedua belah pihak secara berimbang. Dari jumlah 72 atau 60 % responden setelah ditelusuri lebih lanjut ternyata ada 62 perusahaan yang mempunyai KKB/PKB yang perumusan klausula KKBnya dibuat oleh pengusaha sendiri (ada perjanjian kerja bakunya). Jumlah ini sangat besar mencapai angka 86,11 %. Apabila KKB/PKB dirumuskan oleh pengusaha atau sudah ada contoh perjanjian kerja bakunya proses kesepakatan atau waktu yang dibutuhkan untuk tercapainya kesepakatan relatif lebih cepat. Waktu yang dibutuhkan dua sampai tiga bulan proses kesepakatannya. Perusahaan yang mempunyai KKB/PKB yang dalam proses perumusan juga melibatkan Serikat Pekerja / Buruh hanya terdiri dari 10 atau sebesar 6,66 % . Apabila KKB/PKB dirumuskan oleh pengusaha bersama-sama dengan Serikat Pekerja / Buruh maka proses kesepakatan atau waktu yang dibutuhkan untuk tercapainya kesepakatan relatif lebih lama. Waktu yang dibutuhkan adalah lebih dari lima bulan proses kesepakatannya. Sebesar 13,89 % dari 72 responden yang sudah mempunyai KKB/PKB yang menunjukkan adanya keterlibatan SP/SB dalam proses pembuatan KKB/PKB. Jumlah ini harus terus diupayakan untuk ditingkatkan, apabila menghendaki fungsi SP/SB efektif. Hal ini dapat diartikan baik sebelum atau sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, proses pembuatan KKB/ PKB masih di dominasi pengusaha. Keberadaan KKB/PKB masih dianggap hanya formalitas ada tanpa memahami tujuan dibentuknya KKB/PKB.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pemahaman SP/SB mengenai fungsi SP/SB hanya sebatas sebagai pihak yang ikut menandatangani KKB/PKB. Mengenai fungsi SP/SB yang diatur dalam Pasal 4 ayat (2) UU No 21 Tahun 2000 lainnya belum dipahami dengan benar. Hal ini dapat dilihat dari tabel 6 : proses penyelesaian perselisihan industrial, tabel 7 : kedudukan SP/SB dalam lembaga kerjasama dan tabel 8 : frekuensi pertemuan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh dihubungkan dengan saat berdirinya SP/SB.

Dari 120 responden yang diwawancarai /mengisi kuisisioner dapat diketahui bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan secara sepihak oleh pengusaha masih menunjukkan angka yang tinggi yaitu 50 atau 41,67 %. Sisanya yang 50 % tersebar dengan dilakukan upaya bipartid 34 atau 28,34 % atau melalui upaya penyelesaian di Disnaker/ Mediasi/Konsiliasi sebesar 30 atau 25 %

atau P4D/P4P/PHI sejumlah 6 atau 4,99 %. Apabila proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan secara sepihak oleh pengusaha, maka mengakibatkan adanya kurang berperannya SP/SB lembaga kerjasama serta menentukan pula frekuensi pertemuan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

Ketidakterlibatan SP/SB dalam lembaga kerjasama masih menunjukkan angka yang tinggi yaitu 50 atau 41,67 %. Sisanya sebesar 58,33 % menunjukkan adanya keterlibatan SP/SB dalam lembaga kerjasama bipartid sejumlah 34 atau 28,34 % dan tripartid sebanyak 36 atau 29,99 %. Keterlibatan SP/SB dalam lembaga kerjasama rupanya hanya diartikan dalam diadakannya pertemuan atau rapat yang adakan antara SP/SB dengan pengusaha. Pertemuan itu dimaknai sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Adapun frekuensi pertemuan atau rapat yang adakan antara SP/SB dengan pengusaha masih terlihat kurang. Hal ini dibuktikan dengan adanya frekuensi pertemuan antara pengusaha dengan SP/SB secara umum dilakukan dalam tiga kriteria. Yang dilakukan sekali dalam satu bulan terdapat sebanyak 36 atau 29,99. Frekuensi pertemuan antara pengusaha dengan SP/SB yang dilakukan sekali dalam tiga bulan terdapat sebanyak 34 atau 28,34 % dan yang dilakukan sekali dalam enam bulan terdapat sebanyak 50 atau 41,67 %.

Hubungan industrial berlangsung setiap hari antara pengusaha dengan pekerja. Timbulnya benturan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja relatif terjadi setiap hari. Frekuensi pertemuan antara pengusaha dengan SP/SB yang dilakukan kurang dari satu bulan sekali harus diupayakan. Paradigma *herr im hause* harus secepatnya dihilangkan dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Selanjutnya fungsi SP/SB sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, masih belum optimal. Mogok ibaratnya sebagai alat terakhir yang dipakai pekerja apabila keinginannya tidak terpenuhi. Hanya sedikit pemogokan yang dilaporkan ke Disnaker Surabaya. Hal ini tampak dalam tabel 9: Pemogokan di Surabaya. Di tahun 2005 hanya tercatat 11 kasus pemogokan dengan melibatkan sejumlah 1901 pekerja. Sedangkan di tahun 2006 hanya tercatat 13 kasus pemogokan dengan melibatkan sejumlah 4323 pekerja. Jumlah ini jauh dari kenyataan. Dari 120 responden yang diwawancarai / mengisi kuisioner dapat diketahui bahwa pemogokan pernah dilakukan. Terdapat 65 atau 54,16 % yang pernah melakukan mogok dan

yang tidak pernah melakukan mogok ada 55 atau 45,84 %. Jumlah pemogokan mengalami peningkatan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Fungsi SP/SB sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan belum dapat dilaksanakan. Fungsi ini baru ada pada UU No. 21 Th. 2000. Ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 belum ada peraturan pelaksanaannya sehingga seluruh responden menyatakan fungsi ini hanya bersifat teoritis saja.

Pada umumnya masyarakat berpendapat bahwa mereka masih sulit untuk menerima ketentuan-ketentuan tertulis dari UU No. 21 Th. 2000. Terutama ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf f UU No. 21 Th. 2000 masih dianggap suatu rumusan yang asing dan sulit dipahami. Apabila hal ini dikaitkan dengan ciri hukum modern adalah bersifat rasional, prosedur-prosedur dapat diperoleh dari sumber-sumber tertulis dengan menggunakan teknik-teknik yang dapat dipelajari dan dapat diteruskan kepada orang lain tanpa memerlukan bakat-bakat yang non rasional. Peraturan-peraturan itu dimulai dari sudut kemanfaatannya secara instrumental, artinya apakah ia mampu dipakai untuk memperoleh hasil yang dikehendaki.

Perilaku seorang pemegang peran dapat dipengaruhi oleh situasi-situasi dan keadaan-keadaan tertentu dari si pemegang peran. Diantaranya adalah faktor pengetahuan. Rupanya di daerah tempat dilakukannya penelitian ini pengetahuan mereka terhadap hukum ketenagakerjaan kurang, sehingga mereka tidak melaksanakannya. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4, meskipun Undang UU No. 21 Th. 2000 sudah berlaku, masih ditemukan perusahaan yang belum mempunyai KKB/PKB. Sebesar 48 atau 40 %. Sedangkan sisanya yang 72 atau 60 % sebagian besarnya (62 atau 51,67 % konsep / klausula KKB/PKB dibuat oleh pengusaha. Selain itu dari tabel 8 juga menunjukkan kurangnya pengetahuan responden pada hukum ketenagakerjaan. Terdapat 50 atau 41, 67 % pertemuan antara SP/SB dengan pengusaha dilaksanakan enam bulan sekali. Yang lebih menunjukkan kurangnya pengetahuan tentang fungsi pekerja tampak dalam tabel 11, dalam hal memperjuangkan kepemilikan saham. Hanya terdapat 20 atau 16,66 % yang menyatakan bahwa SP/SB pernah memperjuangkan kepemilikan saham. Sedangkan sisanya sebanyak 100 atau 83,34 % responden yang terdiri dari 52 atau 43,34 %

(sebelum berlakunya v) dan sebanyak 48 atau 40 % (sesudah berlakunya Undang-Undang No. 21 Th. 2000) belum pernah memperjuangkan kepemilikan saham.

Dengan demikian maka ketentuan Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 tidak begitu dipahami dan tidak dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan Undang-Undang.

Dengan melihat keadaan tersebut dapat dikatakan bahwa berlakunya ketentuan Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 dalam kaitannya dengan adanya fungsi SP/SB di wilayah Surabaya baru dapat dijalankan apabila ada peraturan pelaksanaannya dan ada dorongan atau ajakan secara terus menerus dari aparat yang berwenang untuk memeberikan pengetahuan tentang fungsi SP/SB seperti yang telah diatur oleh) UU No. 21 Th. 2000.

Mengenai derajat keeratan hubungan antara berlakunya Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 dengan pelaksanaan fungsi Serikat SP/SB di wilayah Surabaya adalah sebagai berikut :

N = 120

| Fungsi SP/SB | Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Tahun 2000 | | Jumlah |
|-------------------------------------|--|---------------|--------------|
| | Tidak dilaksanakan | Dilaksanakan | |
| Sebagai pihak dalam pembuatan PKB % | 22 18,34 % | 26 21,66 % | 48 40 % |
| Fungsi yang lainnya % | 30 25 % | 42 35 % | 72 60 % |
| Jumlah | 52 43,34 % | 68 56,66 % | 120 100 % |

Pengukuran terhadap dua obyek untuk : menyimpulkan ada tidaknya atau besar kecilnya derajat keeratan hubungan antar kedua obyek atau variabel itu, apabila kualitas sesuatu obyek bervariasi secara beriringan dengan terjadinya variasi kualitas sesuatu obyek yang lain maka dapatlah diduga secara logik bahwa antara kedua obyek itu ada hubungan. Atas dasar tersebut maka antara berlakunya Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 dengan efektivitas fungsi SP/SB di wilayah Surabaya diduga ada hubungan.

Untuk menghitung derajat keeratan hubungan antara kedua variabel di atas, dipergunakan rumus Yule's Q sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q &= \frac{ad - bc}{ad + bc} \\ &= \frac{(22 \times 42) - (26 \times 30)}{(22 \times 42) + (26 \times 30)} \\ &= \frac{924 - 780}{924 + 780} \\ &= \frac{144}{1704} \\ &= 0,08 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan derajat keeratan hubungan, antara berlakunya Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Th. 2000 dengan pelaksanaan fungsi SP/SB di wilayah Surabaya mencapai 0,08, hal ini dapat ditafsirkan ada hubungan positif yang tidak berarti. Ini berarti berlakunya UU No. 21 Th. 2000 khususnya Pasal 4 ayat (2)nya belum seberapa berpengaruh pada efektivitas fungsi SP/SB di wilayah Surabaya.

3. Implikasi Temuan Data

Hukum diciptakan untuk dijalankan. Apabila terdapat kenyataan yang sebaliknya, dalam arti tidak dijalankan atau dijalankan namun mengalami hambatan-hambatan maka maknanya sebagai hukum patut untuk dipertanyakan kembali. Dalam persoalan ini berarti kita membicarakan perihal bagaimana hukum dijalankan dalam kenyataannya. Dalam pelaksanaannya terdapat hukum yang berjalan dengan efektif namun terdapat pula yang sebaliknya. Keefektifan dan ketidakefektifan hukum dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terdapat di dalam masyarakat. Suatu hukum akan dapat dikatakan efektif apabila dicapai sesuai dengan apa yang telah diperkirakannya, atau paling tidak mendekati targetnya. Dalam kaitan dengan keefektifan hukum dikenal dengan ungkapan yang menyebutkan "*law in books is not the same as law in action*". Ungkapan tersebut sebenarnya ingin menggambarkan bahwa apa yang telah dituliskan dan ditargetkan oleh hukum belum tentu demikian halnya dengan kenyataan sosialnya.

Menurut pandangan sosiologis, hukum merupakan lembaga kemasyarakatan, yaitu himpunan kaidah-kaidah dari segala tingkatan yang berkisar pada suatu kebutuhan pokok di dalam kehidupan masyarakat. Hukum bertujuan memenuhi kebutuhan pokok dari warga masyarakat akan ketertiban dan sebagai lembaga kemasyarakatan hukum jelas berfungsi sebagai pedoman sebagaimana bertingkah laku, sebagai alat untuk menjaga keutuhan masyarakat dan sebagai suatu sistim sosial (Soerjono Soekanto, 1973, hal 59).

Peranan yang dilakukan oleh hukum dalam fungsinya untuk menimbulkan perubahan-perubahan di dalam masyarakat dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu jalur langsung dan jalur tidak langsung (misalnya melalui pembentukan berbagai pranata sosial). Berhasil tidaknya proses perubahan masyarakat dengan menggunakan hukum sangat tergantung pada proses pelembagaan dari unsur baru yang menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan tersebut (Soerjono Soekanto, 1973, hal 103).

Dalam kaitannya dengan efektivitas fungsi SP/SB dalam peningkatan hubungan industrial di wilayah Surabaya hambatan yang utama adalah belum terbentuknya pranata sosial yang mendukung Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Pranata sosial yang dimaksud disini adalah peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Sikap pengusaha masih dominan dan belum menunjukkan keterbukaan manajemen. Faktor penghambat yang lainnya adalah kemampuan untuk memahami peraturan Hukum Ketenagakerjaan dari SP/SB yang rendah. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar pekerja adalah *unskillabour*. Sangat dibutuhkan suatu pembelajaran hukum ketenagakerjaan bagi pengurus SP/SB atau pekerja secara umum.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Fungsi hukum sebagai sarana untuk merubah masyarakat dalam pelaksanaannya menghadapi banyak hambatan. Kurang efektifnya Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 disebabkan karena peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang merupakan pranata sosial yang dibutuhkan belum terbentuk. Sikap pengusaha masih dominan dan belum

menunjukkan ke arah manajemen terbuka. Kemampuan SP/SB yang rendah. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar pekerja adalah *unskillabour*. Selain itu kurangnya sarana untuk menyebar-luaskan keterangan-keterangan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 kepada masyarakat, sehingga mengakibatkan adanya kesenjangan antara maksud pembuat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dengan tingkat kesadaran hukum masyarakat.

2. Saran

Supaya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dapat dilaksanakan maka diperlukan adanya penyuluhan hukum, pelatihan dan pembelajaran hukum ketenagakerjaan khususnya tentang fungsi SP/SB guna upaya meningkatkan hubungan industrial.

Perlu segera dipikirkan dan ditetapkannya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 guna pemahaman lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bhakti, 2003, Bandung.
- Ahmad Tohardi, *Manajemen sumber daya manusia*, CV., Mandar Maju, 2002, Tanjung Pura.
- Asri Wijayanti, Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat, *Legality*, jurnal akreditasi 23a/DIKTI/Kep/2004, Vol 13 No. 1, 2005
- "Fungsi Serikat Pekerja dalam peningkatan hubungan industrial di tingkat perusahaan", *makala*, 2004,
- Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Reformasi, 2007.
- Deno kamelus, " *Fungsi hukum terhadap ekonomi di Indonesia*", *Disertasi*, Universitas Airlangga, 1998.
- Hans Kelsen, *General Theory of law and state*, Russel & Russel, 1973, New York.
- Laiza Marzuki, *Kedudukan Hukum buruh terhadap majikan*, Lontara, Hasanudin University Press, ujung Pandang, Nomor 12 tahun 1982 .

Lord Lloyd of Hampstead & MDA Freeman, *Introductions to Jurisprudence*, ELBS, 1986, London.

Prijono ,Tjiptoherijanto, *Keseimbangan Penduduk , Managemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*, Sinar harapan, 1999, Jakarta.

Rajagukguk, HP, *Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (co-determination)*, makalah, 2000.

Roscoe Pound, dalam Steven Vago, *Law and society*, Prentice Hal, 1981, New Jersey.

Sentanoe Kertonegoro, *Wages, (Pengupahan)*, 1997, YTKI, 1999, Jakarta.

-----, *Hubungan industrial, hubungan antara pengusaha dan pekerja (bipartid) dan pemerintah (tripartid)*, , Yayasan tenaga kerja Indonesia, 1999, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Mustafa Abdullah, *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*, Radjawali, 1982, Jakarta,

-----, , *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali, 1982, Jakarta.

-----, *Sosiologi suatu Pengantar*, Yayasan penerbit Universitas Indonesia, 1973, Jakarta.

-----, *Pengantar Sosiologi Hukum*, Bhatara, 1973, Jakarta.

www.Kompas.co.id, 11 Februari 2006.

¹¹ http://www.bps.go.id/releases/Other_Press_Releases_/Bahasa_Indonesia/index.html,
di up date tanggal 21 Desember 2007

Babcoks, Phillip, *A Merriam webster's third new international dictionary of the English language un a bridged*, Merriam Webster inc, publishers, Springfield, massa chusetts, 1993, U.S.A.

³ Departemen P & K, *Kamus besar bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, 1989, Jakarta,

⁵ Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara tahun 2003 no. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279).

Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh / Pekerja (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898).

hasil cek plagiasi EFEKTIFITAS PASAL 4 AYAT (2) UU NO 21 TAHUN 2000

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 11 % | % | 1 % | 11 % |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|----------------|
| 1 | Submitted to Surabaya University Student Paper | 3 % |
| 2 | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper | 2 % |
| 3 | Submitted to Padjadjaran University Student Paper | 1 % |
| 4 | Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper | 1 % |
| 5 | Submitted to Udayana University Student Paper | 1 % |
| 6 | Submitted to Universitas Jember Student Paper | <1 % |
| 7 | Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper | <1 % |
| 8 | Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper | <1 % |

9

Submitted to Heythrop College

Student Paper

<1%

10

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945

Semarang

Student Paper

<1%

11

Submitted to Royal Holloway and Bedford New
College

Student Paper

<1%

12

Mursida Mursida. "PENERAPAN MODEL
COOPERATIVE LEARNING DALAM UPAYA
PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR
PESERTA DIDIK MATERI PELAJARAN
EKOSISTEM PADA KELAS X.5 MA NEGERI I
METRO LAMPUNG TIMUR", BIOEDUKASI
(Jurnal Pendidikan Biologi), 2017

Publication

<1%

13

Submitted to STIE YKPN

Student Paper

<1%

14

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

15

Submitted to Tarumanagara University

Student Paper

<1%

16

Submitted to State Islamic University of
Alauddin Makassar

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On