

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari apa yang telah diuraikan mengenai Peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh PT. Panggung Electric Citrabuana Surabaya dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dapatlah diambil suatu kesimpulan bahwa peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diancam dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu :

1. Pada prinsipnya melihat permasalahan yang terjadi terlebih dahulu sebab macam dan bentuk permasalahan berbeda-beda.
2. Jika terjadi suatu persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka Serikat Pekerja/ Serikat Buruh akan berusaha untuk mengumpulkan pekerja/ buruh guna untuk mengemukakan alasan-alasannya dalam pertemuan yang diadakan.
3. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh berusaha untuk menghubungi pihak pengusaha untuk mengadakan perundingan bersama antara serikat pekerja/ serikat buruh sebagai wakil dari pekerja/ buruh dengan pengusaha.
4. Sehubungan dengan adanya pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/ buruh, maka serikat pekerja/ serikat buruh sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilaksanakan akan

mengadakan perundingan dengan pihak pengusaha dengan maksud untuk menunda pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mengusahakan agar pekerja/ buruh diberikan peringatan terlebih dahulu.

5. Dalam penyelesaian suatu permasalahan diupayakan dapat diselesaikan secara bipartit dengan mengadakan suatu pertemuan yang diharapkan dapat menghasilkan suatu kesepakatan yang baik bagi kedua belah pihak.
6. Dalam menyelesaikan masalah jika usulan-usulan dari pihak pengusaha dipandang akan merugikan pekerja/ buruh, maka serikat pekerja/ serikat buruh akan mengusulkan hal-hal yang dipandang tidak merugikan pekerja/ buruh dan akhirnya mendapatkan jalan tengah yang tidak saling merugikan.

Oleh karena itu yang menyebabkan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh kedudukannya menjadi lemah terhadap pengusaha padahal Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pihak yang mempunyai kedudukan yang sejajar dengan pengusaha, adalah :

1. Pimpinan serikat pekerja merasa takut dengan pengusaha karena kedudukan pengusaha yang lebih tinggi dari pada Pimpinan serikat pekerja.
2. Pimpinan serikat pekerja takut jika nantinya akan dikeluarkan dari perusahaan oleh pengusaha.

3. Dalam penentuan kepengurusan serikat pekerja/ serikat buruh banyak dipengaruhi oleh pengusaha dan mengingat kedudukan ekonomi pekerja/ buruh sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha, maka Pimpinan Serikat Pekerja merasa terikat dengan pengusaha.

B. SARAN

Setelah mengkaji segala hal yang berkaitan dengan Peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang dapat membantu penyempurnaan tentang Peranan Serikat Pekerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana Surabaya. Beberapa saran dari penulis adalah :

- a. Pihak pengusaha sebaiknya tidak menempatkan dirinya diatas Serikat Pekerja mengingat menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kedudukan antara pihak pengusaha dengan pekerja/ buruh adalah sejajar.
- b. Sebaiknya dalam pembentukan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dipilih secara langsung oleh pekerja/ buruh dan tidak ditentukan terlebih dahulu oleh pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

F.X. Djumialdji, 1987, *PHK (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Bina Aksara, Jakarta

Iman Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. keduabelas, Djambatan, Jakarta

Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Raja Graфика Persada, Jakarta

Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, cet. pertama, Rineka Cipta, Jakarta

Subekti R dan Tjitrosudibio R, 2001, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh





P.T. PANGGUNG
electric citrabuana

SURAT - KETERANGAN
No. F.046/HRD-HMS/Rst/2704

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan Human Resources Division PT. Panggung Electric Citrabuana yang berkedudukan di Waru - Sidoarjo, menerangkan bahwa orang tersebut dibawah ini :

- YULI ANTONI NM. 8548/H

Dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta, telah melaksanakan Riset di Perusahaan kami pada tanggal 4 Januari s/d 18 Januari 2007 dengan judul Peranan Serikat Pekerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Panggung EC.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Waru, 17 April 2007

P.T. PANGGUNG
electric citrabuana

Totok Dwi Hariyono
Pimp. HR Division

Tembusan : - A r s i p.

MW/suket-mun

HEAD OFFICE

: Jl. Raya Waru No. 1 Waru, Sidoarjo 61256 - Indonesia
Telp. (62-31) 8534567 Fax. (62-31) 8533875

JAKARTA OFFICE

: Wisma ITC LT. 3 No. 308
Jl. Abdul Muis No. 6 - 10 Jakarta Pusat 10160 - Indonesia
Telp. (62-21) 3510702 Fax. (62-21) 3510703

**PIMPINAN UNIT KERJA
FEDERASI SERIKAT PEKERJA LOGAM ELECTRONIK DAN MESIN
SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
(ALL INDONESIA WORKER'S UNION)
PT.PANGGUNG ELECTRIC CORPORATION**

Jl. Raya waru No. 1 Waru - Sidoarjo telp. (031) 8534567



**SURAT – KETERANGAN
No.29/SP.LEM SPSI/IV/2007**

Yang bertandatangan dibawah ini, PUK FSPLEM SPSI PT.Panggung Electric Citrabuana yang berkedudukan di Waru – Sidoarjo, menerangkan bahwa orang tersebut dibawah ini :

- YULI ANTONI

NM.8548/H

Dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta, telah melaksanakan Riset di Perusahaan kami pada tanggal 4 Januari 2007 s/d 18 Januari 2007 dengan judul peranan Serikat Pekerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja pada Unit Kerja FSPLEM SPSI PT.Panggung Electric Citrabuana.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

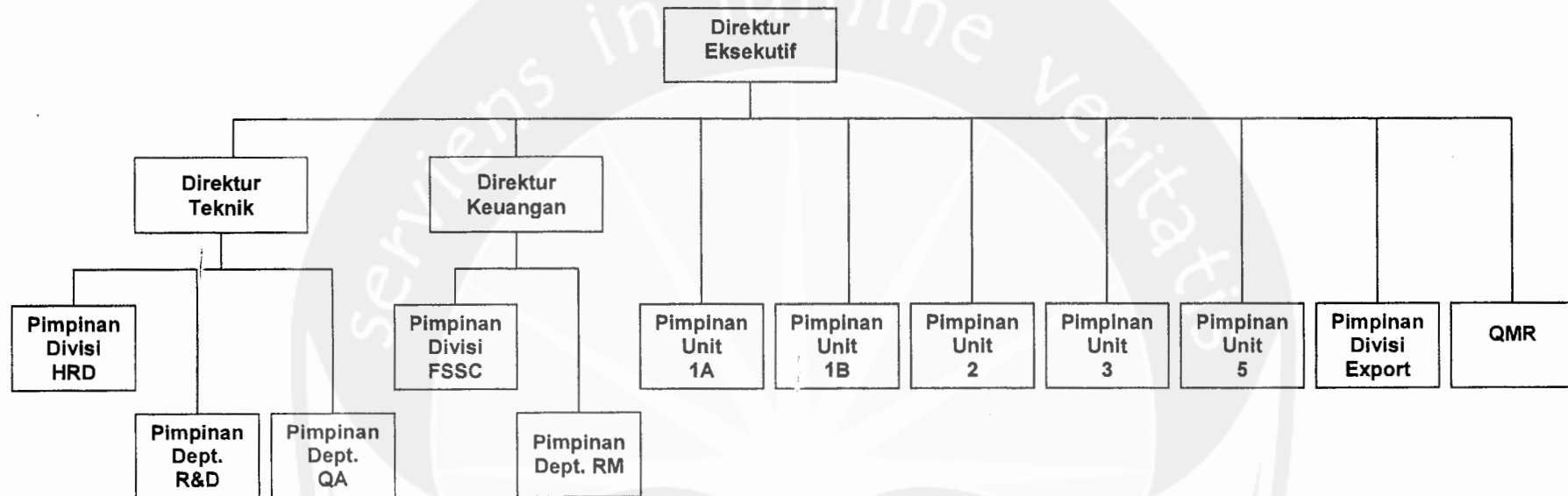


Waru, 17 April 2007

Supratikno
Ketua PUK FSPLEM SPSI

Tembusan: - Arsip

STRUKTUR ORGANISASI



Disahkan :

Ali Soebroto Oentaryo

Singkatan :

Dept. = Department # FSSC = Finance Share Service Centre # QMR = Quality Management Representative # QA = Quality Assurance
HR = Human Resources # R&D = Research and Development # RM = Risk Management

REVISI: 0

BAGIAN: 0

TANGGAL: 25 September 2006

HALAMAN 1 DARI 1

Sidoarjo, 07 Desember 2006

Yth. Bapak Pimpinan Personalia
di tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

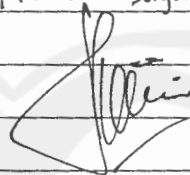
Bagian : UNIT IA - ACE / AUTO PACK.

No. register : 2062535.

Dengan ini saya beritahukan bahwa mulai hari ini pada tanggal
07 Desember 2006 saya berniat mengundurkan diri dari perusahaan.
Demikian pemberitahuan dari saya, harap maklum.

7106
12

Hormat saya,



RANGKUMAN HASIL WAWANCARA DENGAN PIMPINAN

PERSONALIA PT. PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA –

SURABAYA

1. Jumlah karyawan pada PT. Panggung Electric Citrabuana - Surabaya berjumlah 2200 orang dengan persentase 65 % wanita dan 35 % pria.
2. Jam kerja bagi pekerja/ buruh di PT. Panggung Electric Citrabuana - Surabaya adalah sebagai berikut :
 - Hari SENIN s/d JUMAT
Jam 07.45 – 11.30 waktu kerja
Jam 11.31 – 12.20 waktu istirahat
Jam 12.21 – 16.40 waktu kerja
 - Hari SABTU
LIBUR
3. Dalam masalah PHK, Perusahaan pernah melakukan PHK terhadap pekerja/ buruhnya.
4. Jumlah PHK yang dilakukan perusahaan dalam kurun waktu JANUARI s/d DESEMBER 2006, sebanyak 205 orang.
5. PHK yang dilakukan oleh perusahaan secara perseorangan.
6. Alasan dari perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja/ buruhnya adalah sebagai berikut :
 - a. karena melakukan pelanggaran

b. karena permintaan sendiri (permohonan mengundurkan diri)

c. karena meninggal dunia

d. karena usia lanjut

e. karena alasan kesehatan secara fisik maupun psikis, karyawan dinyatakan tidak mampu bekerja oleh dokter

7. Dengan adanya PHK di sini perusahaan tidak mengalami suatu permasalahan karena PHK yang dilakukan telah mengikuti peraturan perusahaan yang ada serta PHK dilakukan secara perseorangan sehingga tidak menemukan suatu permasalahan karena pekerja yang di PHK maka pekerjaan dan tugas yang ditinggalkan akan digantikan oleh pekerja lainnya sebab perusahaan telah mempunyai cara tersendiri atau komitmen dalam menyelesaikan permasalahan PHK.

RANGKUMAN HASIL WAWANCARA DENGAN KETUA
SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH PT. PANGGUNG
ELECTRIC CITRABUANA – SURABAYA

1. Yang menjadi tugas dari organisasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh terhadap perusahaannya, adalah:

- ❖ Menampung aspirasi yang positif dari para pekerja/ buruhnya untuk disampaikan kepada Pengusaha.
- ❖ Tetap menunjang produktivitas dan disiplin sebagai partner bagi perusahaan
- ❖ Ikut serta dalam perundingan dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- ❖ Membela dan memperjuangkan kepentingan para pekerja/ buruh demi terciptanya lingkungan yang harmonis di perusahaan

2. Langkah-langkah yang ditempuh oleh Serikat Pekerja dalam mengatasi permasalahan pekerjanya, yaitu :

- dalam mengatasi permasalahan pekerja/ buruh pada prinsipnya terlebih dahulu melihat dan mempelajari permasalahan yang ada terlebih dahulu, sebab-sebab, macam, dan bentuk permasalahannya sebelum mengambil keputusan dalam memberikan sanksi

- dari bermacam-macam permasalahan yang timbul, ada yang dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan (damai) namun ada yang dihadapkan dengan sanksi

3. Permasalahan-permasalahan yang termasuk dalam kategori pelanggaran yang dapat diancam dengan sanksi oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Tidak atau terlambat masuk kerja tanpa alasan atau izin yang sah
- b. Keluar masuk dari satu bagian lainnya tanpa izin Atasannya, yang mana tanpa tujuan tertentu yang berhubungan dengan tugasnya
- c. Menolak melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya atau yang telah diperintahkan oleh Atasannya
- d. Menyerahkan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada orang lain
- e. Menyalahgunakan izin dinas maupun izin pribadi yang diberikan
- f. Melakukan sesuatu tindakan di dalam lokasi perusahaan yang dapat mengganggu kelancaran atau ketenangan kerja
- g. Secara langsung maupun tidak langsung menerima atau meminta sesuatu dalam bentuk apapun dari pihak lain untuk keuntungan pribadi dan atau pihak lain

- h. Menyebarkan dan membuat pengumuman, isu dan lain sebagainya di lokasi perusahaan yang dapat menimbulkan keresahan, gangguan keamanan lainnya bagi perusahaan atau pekerja/ buruh lainnya
 - i. Menerima atau membawa masuk orang luar tanpa izin atau tanpa alasan yang sah
 - j. Memindahkan barang milik perusahaan tanpa izin atau alasan yang sah
 - k. Menerima tamu pribadi selama jam kerja, kecuali mendapat izin Atasannya
 - l. Melakukan jual beli barang, makanan, ataupun arisan di dalam perusahaan pada saat jam kerja
 - m. Menyalakan api dan merokok di tempat yang dilarang untuk itu
 - n. Membuat kotor tempat atau lingkungan kerja
4. Bagi karyawan yang melanggar larangan tersebut di atas, dapat diancam dengan sanksi oleh perusahaan berupa PERINGATAN.

Tingkat dan jenis sanksi yang diberikan terdiri dari :

- Teguran lisan
- Teguran tertulis, yang terdiri dari :
 - 1. Surat peringatan pertama
 - 2. Surat peringatan kedua
 - 3. Surat peringatan ketiga

Selain larangan-larangan yang ada bila dilanggar akan dikenai sanksi peringatan, masih ada larangan yang bila dilanggar sanksinya lebih berat, yaitu PHK. Larangan yang dimaksud adalah :

- mengambil sesuatu baik seluruhnya maupun sebagian dari perusahaan yang seharusnya diserahkan kepada pihak tertentu
- memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan yang berhubungan dengan perusahaan sehingga merugikan perusahaan
- mabuk, meminum-minuman keras yang dapat memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat yang mempunyai akibat yang sama dengan narkotika lainnya di lingkungan kerja
- melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja
- menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- membujuk, mengajak, menyuruh teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- dengan sengaja atau ceroboh merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan

- dengan sengaja atau ceroboh membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- membocorkan atau membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan tertentu
- melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merusak nama baik perusahaan
- melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang dapat diancam dengan pidana

Di dalam menghadapi permasalahan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/ buruh, Serikat Pekerja berupaya untuk dapat mendamaikan tapi jika Ketua Serikat Pekerja itu sendiri tidak mendamaikan maka peraturan perusahaanlah yang dipakai untuk dapat menyelesaikan masalah pelanggaran yaitu dengan menyerahkan permasalahan itu kepada Bagian Personalia.

5. Serikat Pekerja PT. Panggung Electric Citrabuana – Surabaya telah dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Terbukti dengan tidak adanya kesalahpahaman ataupun pertentangan sehingga keharmonisan dan kelancaran dalam proses produksi terjamin. Di mana Serikat Pekerja mampu mengajak pekerja/ buruhnya untuk dapat berpartisipasi, membina, dan mengembangkan produktivitas dan eksistensi perusahaan.

6. Hak dan kewajiban dari Serikat Pekerja adalah sebagai berikut :

HAK

- a. mempertanyakan apa yang di dapatkan oleh perusahaan atas kesepakatan yang dibuat dengan pihak tertentu
- b. mewakili kepentingan pekerja/ buruhnya sesuai dengan peraturan yang ada

KEWAJIBAN

- a. melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan penuh tanggung jawab
 - b. memperhatikan dan atau menyelesaikan masalah hubungan kerja yang timbul bersama dengan perusahaan
 - c. ikut menjaga ketentraman dan ketertiban lingkungan kerja
 - d. memberi informasi kepada pekerja/ buruh atas Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dengan perusahaan
 - e. meminta persetujuan kepada perusahaan tentang kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan yang akan dilaksanakan
 - f. bekerja sama dengan perusahaan dalam membina, mengatur dan menertibkan pekerja/ buruh
7. Anggota Serikat Pekerja PT. Panggung Electric Citrabuana – Surabaya adalah pada prinsipnya seluruh pekerja/ buruh yang tercatat sebagai tenaga kerja atau karyawan perusahaan baik itu yang berstatus bulanan maupun harian. Tapi dalam PT. Panggung Electric Citrabuana – Surabaya tidak ada paksaan bagi pekerja atau

karyawan untuk ikut serta dalam organisasi Serikat Pekerja jadi hanya merupakan suatu sukarela dari pekerja atau karyawannya itu sendiri.

8. Mekanisme pembentukan pengurus Serikat Pekerja dalam perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - i. Mengingat pekerja/ karyawan PT. Panggung Electric Citrabuana – Surabaya berjumlah 2.200 orang dan terbagi dalam bagian-bagian, maka Direksi menerbitkan SURAT EDARAN untuk seluruh Pimpinan Bagian agar masing-masing bagian mengirimkan daftar nama calon pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja dari bagiannya.
 - ii. Daftar calon pengurus dikirim kepada Pimpinan Bagian Personalia
 - iii. Setelah daftar nama calon terkumpul, Pimpinan Bagian Personalia membentuk formatur yang ditugasi untuk menyeleksi para calon dari bagian-bagian sekaligus memilih/ membentuk kepengurusan
 - iv. Hasil kerja formatur tersebut diserahkan kepada Pimpinan Bagian Personalia untuk dilaporkan kepada Direksi
 - v. Oleh perusahaan, daftar nama calon pengurus terpilih dilaporkan kepada Ketua SPSI setempat yang disertai dengan permohonan untuk dapat dilantik dan dinyatakan sah sebagai Pengurus Unit Kerja SP PT. Panggung Electric Citrabuana – Surabaya
 - vi. Setelah pelantikan, Direksi (perusahaan) menerbitkan Surat Pemberitahuan ke semua Bagian tentang terbentuknya

**Kepengurusan Unit Kerja SP PT. Pangung Electric Citrabuana –
Surabaya**

