

**SUATU TINJAUAN TENTANG PERANAN APINDO
(ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA)
DALAM PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Studi Kasus di Kotamadya Ujung Pandang)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Hukum
pada Fakultas Hukum Jurusan Hukum
Masyarakat dan Pembangunan
Universitas "45"
Ujung Pandang

OLEH

LORINCE ULAL

Stambuk/Nirm : 4587060412/8811302566

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS "45"
UJUNG PANDANG**

1993

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

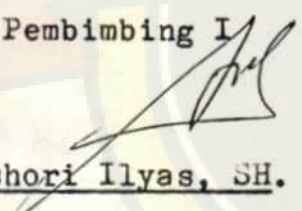
Nama : LORINCE ULAL
Stb/Nirm : 4587060412/88113002566
Fakultas : Hukum
Jurusan : H.M.P.
Judul : SUATU TINJAUAN TENTANG PERANAN APINDO
DALAM PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Studi Kasus di Kotamadya Ujung Pandang)
No. Pendaftaran : 283/HMP/FH/U-45/III/92
Tanggal : 4 Maret 1992

Telah diperiksa/diperbaiki dan disetujui oleh pembimbing
untuk diajukan dalam ujian skripsi mahasiswa program strata
satu (S1).

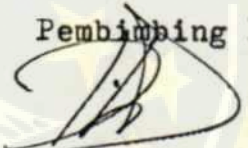
Ujung Pandang Agustus 1993

Disetujui :

Pembimbing I

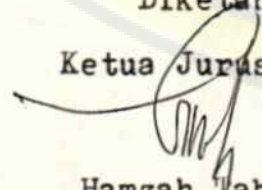

Anshori Ilyas, SH.

Pembimbing II


Yohanis Kundang, SH.

Diketahui

Ketua Jurusan HMP


Hamzah Taba, SH.

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : LORINCE ULAL
Ntb/N i r m : 4587060412/8811302566
Fakultas : Hukum Universitas "45"
Bagian : H.M.P.
Judul Skripsi : SUATU TINJAUAN TENTANG PERANAN APINDO (ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA) DALAM PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

(Studi Kasus di Kotamadya Ujung Pandang)

No. Pendaftaran : 283/HMP/FH/U-45/III/92

Tanggal pendaftaran Judul : 4 Maret 1992

No. Pendaftaran Ujian : 09/B/Awal/IX/93

Tanggal Pendaftaran Ujian : 13 September 1993

telah diterima/disetujui oleh Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang untuk diajukan dalam Ujian Skripsi mahasiswa program Strata satu (S1).



Ujung Pandang, 16 September 93

D e k a n,

Ridwan Djohnny, SH.

HALAMAN PENERIMAAN

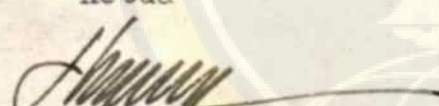
Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas "45" Ujung Pandang Nomor SK. 133 /U-45/IX/93 tentang Panitia Ujian Skripsi, maka pada hari ini, Senin tanggal 25 September 1993 skripsi ini diterima dan disahkan setelah dipertahankan didepan Ujian Skripsi Universitas "45" Ujung Pandang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan dengan susunan panitia sebagai berikut :

Pengawas Umum

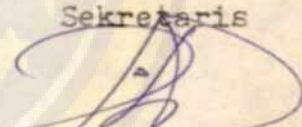

(Prof. Mr. Dr. H. A. Zainal Abidin Farid) (Kadir Sanusi. SH. MS)

Panitia Ujian Skripsi

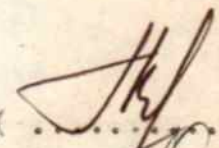
Ketua

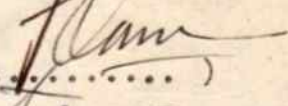

(RIDWAN DJOHNNY, SH)

Sekretaris


(YOHANES. K. SH)

Team Penguji

Ketua : SYAMSUL BACHRI, SH. MS ()

Anggota : KAMRUL KASIM, SH. MS ()

ABDUL RAZAK, SH ()

ANSHORI ILYAS, SH ()



KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis menyatakan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Pengasih lagi penyayang, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai.

Skripsi ini diakui bahwa masih jauh dari kesempurnanya hal mana disebabkan dari keterbatasan pengetahuan penulis baik dalam bidang penulisan skripsi maupun penggunaan tata bahasa yang baik, untuk itulah dengan segala kerendahan hati, segala saran dan kritik penulis menerima guna dijadikan pengalaman pada langkah-langkah berikutnya.

Di dalam pembahasan maupun pengumpulan data penulis mendapat berbagai macam bantuan yang asalnya dari berbagai pihak terutama bimbingan-bimbingan dari kedua pembimbing, yang telah meluangkan waktunya untuk mengarahkan penulis hingga selesainya penyusunan skripsi ini sehingga pantaslah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Rektor Universitas "45" bapak, Prof.Mr.Dr.H.A. Zainal Abidin Farid.
2. Dekan Fakultas Hukum, bapak, H. A. Tahir Hamid, SH.
3. Anshori Ilyas, SH, selaku pembimbing I.
4. Yohanis Kundang, SH, selaku pembimbing II.
5. Ketua DPD Apindo Sulawesi Selatan, bapak Drs.K.A. Gani.
6. Para Dosen/Asisten Fakultas Hukum Universitas "45".

Akhirnya secara khusus penulis mempersembahkan kata ucapan terima kasih ini kepada kedua orang tua penulis yang sejak dulu hingga kini bersusah payah membiayai serta membina dari segala bentuk, penulis tidak sanggup untuk mengemablikan atau membalasnya demikian pula kepada bantuan dari berbagai pihak di atas, penulis menyerahkan kepada yang Maha Kuasa kiranya berkenan membalas segala budi baiknya.

Ujung Pandang, 13 September 1993

Penulis

UNIVERSITAS

BOSOWA

DAFTAR ISI

	halaman
Halaman Judul	i
Persetujuan Pembimbing	ii
Persetujuan Untuk Maju Ujian Skripsi	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4 Metode Penelitian	5
1.5 Sistematika Pembahasan	6
BAB 2 SEKILAS URAIAN TENTANG APINDO	
2,1 Sejarah Singkat Apindo	8
2.2 Struktur Organisasi Apindo	12
2.3 Fungsi dan Tujuan Apindo	20
BAB 3 EKSISTENSI APINDO DALAM PEMBINAAN HUBUNG- AN INDUSTRIAL DI INDONESIA	
3.1 Falsafah Hubungan Industrial Pancasi- la	24
3.2 wewenang Apindo Dalam Pembinaan Hu- bungan Industrial Berdasarkan Peratur- an Perundang-undangan	34

BAB 4	PELAKSANAAN WEWENANG APINDO DALAM PEM-BINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
4.1	Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama	37
4.2	Penyelesaian Sengketa Perburuhan ..	43
4.3	Masalah Hukum Berkenaan Dengan We-wenang Apindo	56
BAB 5	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Saran	58
	Daftar Pustaka	59
	Lampiran-lampiran.	



BAB 1

P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada prinsipnya pemerintah sangat memperhatikan kepentingan-kepentingan baik kaum buruh maupun pengusaha selain itu juga memperhatikan agar perusahaan yang ada di negara Indonesia kiranya dapat mempertahankan eksistensinya untuk menunjang pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan, guna mencapai kesejahteraan yang selalu dicita-citakan oleh seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Di dalam Tap MPR No. II tahun 1983 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara dinyatakan bahwa "pembinaan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya kerja sama yang serasi antara pekerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD tahun 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti masalah peranannya serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta dalam usaha meningkatkan partisipasi masyarakat di dalam pembangunan.

Selain pihak pengusaha dan pihak pekerja mempunyai hak serta kewajiban masing-masing, kedua belah pihak juga sekaligus mempunyai hak serta kewajiban bersama dalam mengusahakan kelangsungan hidup serta berkembangnya partisipasinya dalam pembangunan.

Sehubungan dengan uraian di atas, oleh pihak pemerintah dewasa ini menilai bahwa perkembangan dunia usaha semakin meningkat yang merupakan salah satu keberhasilan di dalam pemerintahan orde baru. Oleh karena semakin hari semakin meningkatnya pula perkembangan teknologi yang dapat menunjang kelancaran bidang produksi serta mutu atau kualitas produksi itu sendiri yang dari satu sisi mempunyai dampak positif sedangkan dilain pihak mengurangi kesempatan kerja yang seharusnya dapat menyerap sekian banyak angkatan kerja yang masih menganggur. Namun tidak berarti bahwa faktor perkembangan teknologi canggih saja yang mengakibatkan meluapnya pengangguran melainkan yang lebih banyak mempengaruhi faktor pengangguran adalah pertumbuhan penduduk yang tidak seimbang dengan persediaan kesempatan kerja.

Menjelang abad modern sekarang ini telah pula bermunculan wadah atau lembaga-lembaga diperbagai instansi secara kebersamaan baik dipihak pemerintahan maupun di bidang swasta seperti perusahaan.

Wadah ini oleh para pemakainya mempergunakan berbagai istilah yang dikehendakinya seperti tenaga dokter mendirikan organisasi secara nasional dengan istilah IDI (Ikatan Dokter Indonesia), para yuris dengan istilah Persahi (Persatuan Sarjana Hukum Indonesia), perkumpulan para tenaga kerja dengan istilah SPPI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan para pengusaha menggunakan istilah :

Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan lain sebagainya.

Lembaga Apindo didirikan oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. Kep. 2224/Men/1975 tertanggal 25 November 1975. Lembaga Apindo ini menyebar diseluruh tanah air di seluruh Indonesia baik di daerah tingkat I maupun daerah tingkat II.

Peranan Apindo adalah berpartisipasi secara aktif dan memasyarakatkan sistem hubungan industrial Pancasila dalam dunia usaha. Setelah Kadin melimpahkan semua wewenang kepada Apindo berdasarkan Kep. Menteri Tenaga Kerja tersebut di atas, maka Apindo mempunyai kegiatan menangani hal-hal tentang ketenagakerjaan, hubungan industrial baik pada tingkat Nasional maupun Internasional. Pada tahun 1985 Lembaga Apindo dan SPSI serta pihak pemerintah telah mengadakan kesepatan bersama dengan maksud bekerja sama dalam memasyarakatkan hubungan industrial. Hubungan dari ketiga lembaga di atas disingkat dengan istilah " Tripartit."

Lembaga Tripartit ini terdiri dari Apindo/Ladin sebagai pihak pengusaha, SPSI yaitu perkumpulan serikat pekerja seluruh Indonesia dan pihak pemerintah diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja.

Lembaga Tripartit ini bertujuan untuk mewujudkan ketenangan dan ketentraman, peningkatan produksi dan produktivitas, perbaikan pendapatan, kesejahteraan tenaga kerja dan kelestarian dan kelancaran perusahaan, perlu ditingkatkan

secara operasional sarana pelaksanaan hubungan industrial pancasila (HIP). Adalah merupakan kewajiban dan tanggungjawab Tripartit (Apindo/Kadin, SPSI dan Pemerintah) untuk secara bersama-sama memelihara serta meningkatkan kondisi yang telah dicapai selama ini dalam menuju ketenaggaan kerja dan ketenangan berusaha yang merupakan salah satu sasaran utama bagi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial pancasila.

Oleh karena lembaga Tripartit ini adalah pelaksanaan pengamalan hubungan industrial pancasila di bidang usaha atau unit produksi maka perlu ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya.

Sehubungan dengan uraian di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai peranan Apindo dalam rangka melaksanakan hubungan industrial pancasila dalam kenyataan di Kotamadya Ujung Pandang, dengan dasar inilah sehingga penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk skripsi yang berjudul " Suatu Tinjauan Tentang Peranan Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dalam pembinaan hubungan industrial.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah terlihat bahwa pembahasan skripsi ini akan mempersoalkan peranan Apindo dalam pembinaan hubungan industrial. Untuk lebih jelasnya pembahasan skripsi ini penulis mencoba merumuskan sebagai berikut :



1. Sejujukanakah Apindo dapat berperan dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama ?
2. Sejujukanakah Apindo dapat berperan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan ?

1.3 Metode Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini penulis mengumpulkan data dengan teknik sebagai berikut :

a. Penelitian kepustakaan

Metode ini penulis lakukan dengan cara membaca buku-buku ilmiah serta peraturan-peraturan yang erat hubungannya dengan materi skripsi yang dibahas, data yang diperoleh disebut data sekunder.

b. Penelitian lapangan

Adapun teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data di lapangan adalah mengadakan wawancara kepada petugas Apindo sehubungan dengan peranan serta program Apindo di masa datang. Data yang diperoleh adalah data primer.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui sejauhmana peranan Apindo dalam memasyarakatkan hubungan industrial pancasila.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat Apindo dalam membina hubungan industrial.

Kegunaan Penelitian yaitu :

1. Untuk memberikan informasi yang jelas tentang pelaksanaan hubungan industrial.
2. Untuk dapat menambah materi khususnya perkembangan lembaga Tripartit di Kotamadya Ujung Pandang.

1.5 Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari lima bab dan beberapa sub bab yang tersusun secara sistematis sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Bab pendahuluan ini didalamnya diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, metode penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab 2 Sekilas Uraian Tentang Apindo

Bab ini merupakan landasan teoritis skripsi ini yang di dalamnya diuraikan, Sejarah singkat berdirinya Apindo, fungsi dan tujuan Apindo serta struktur organisasi Apindo.

Bab 3 Pokok-pokok Peranan Pembinaan Hubungan Industrial di Indonesia

Bab ini berisi falsafah hubungan industrial panca sila, wewenang Apindo dalam pembinaan hubungan industrial berdasarkan perundang-undangan.

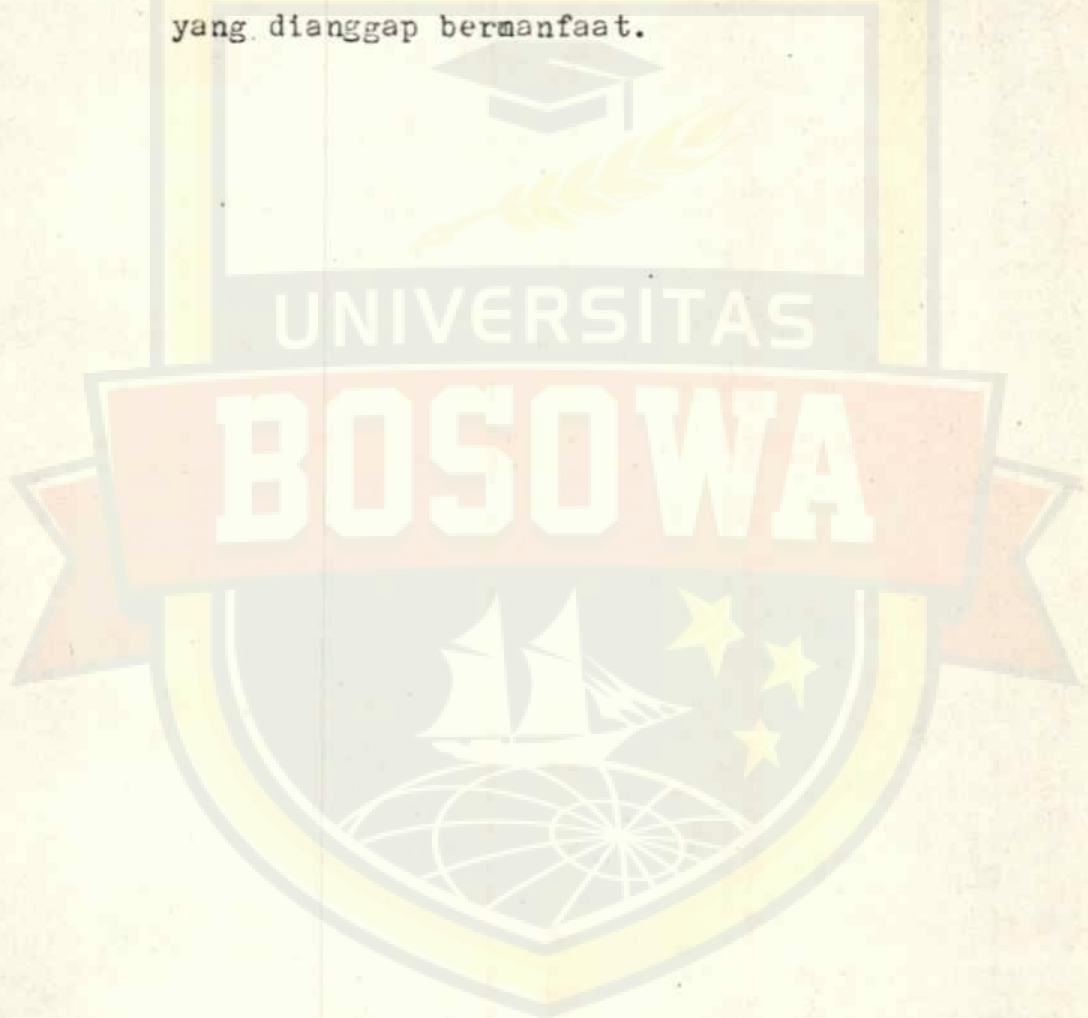
Bab 4 Pelaksanaan Wewenang Apindo Dalam Pembinaan Hubungan Industrial

Bab ini diuraikan hasil penelitian antara lain, Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, penyelesaian

sengketa perburuhan, masalah hukum berkenaan wewenang Apindo.

Bab 5 Penutup

Pada bab terakhir ini diuraikan kesimpulan dari materi bab terdahulu dan selanjutnya diberi saran yang dianggap bermanfaat.



BAB 2

SEKILAS URAIAN TENTANG APINDO

2.1 Sejarah Singkat APINDO

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah salah satu organisasi dalam ruang lingkup ketenaga kerjaan. Organisasi ini dimulai pada tanggal 31 Januari tahun 1952, dan organisasi ini adalah merupakan wadah dari Pengusaha yang telah menggelututi hal-hal yang menyangkut hubungan industrial selama kurun waktu empat dasa warsa.

Setelah terbentuknya lembaga kerjasama Tripartit Nasional yaitu pada tanggal 25 November tahun 1975, maka organisasi pengusaha Indonesia yaitu APINDO yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. Kep.2224/Men/1975 tertanggal 25 November 1975 adalah merupakan hari yang bersejarah bagi APINDO, dimana pada saat itu mendapat wewenang penuh dari Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia untuk menangani segala persoalan yang menyangkut hubungan industrial, duduk sebagai anggota tersebut mewakili anggota pengusaha.

Anggota-anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia ialah perusahaan besar, perusahaan menengah dan kecil yang menyebar diseluruh tanah air, melalui perwakilan-perwakilan dari organisasi Asosiasi Pengusaha Indonesia di 27 Daerah Tingkat I dan beberapa daerah Tingkat II seluruh Indonesia.

tiap-tiap wilayah daerah tingkat I seluruh Indonesia.

Organisasi asosiasi pengusaha Indonesia yang disingkat dengan APINDO, peranannya ialah berpartisipasi secara aktif dan memasyarakatkan sistem hubungan industrial panca sila khususnya di dalam dunia usaha.

Dalam ruang lingkup hubungan internasional, sejak tahun 1961 asosiasi pengusaha Indonesia telah menjadi anggota the International Organisation of Employers (IOE) yang berkantor pusat di Genewa, dan hingga saat sekarang telah mempunyai anggota Organisasi Pengusaha (Employers Organisation) pada 134 negara termasuk Indonesia.

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah salah satu organisasi pendiri dan anggota dari teh Asean Confederation Of Employers (ACE) yang didirikan tahun 1978. Pada kegiatan-kegiatan internasional Labour Organisation (Organisasi Ketenagaan Internasional) yang pelakunya adalah Tripartit yaitu dalam setiap kegiatan masing-masing diwakili oleh :

1. Pemerintah diwakili oleh Depnaker
2. Pengusaha diwakili oleh Apindo
3. Pekerja diwakili oleh SPSI.

Apabila diperhatikan sejarah singkat Asosiasi Pengu-

kesimpulan bahwa, organisasi pengusaha tersebut sebelum memasyarakat di Indonesia, organisasi ini telah berkembang di-negara-negara lain yakni 134 negara termasuk Indonesia.

Organisasi pengusaha ini didirikan pada tanggal 31 Januari 1952, dan setelah tahun 1975 organisasi ini berdiri pula di Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi yang kemudian selanjutnya pada tahun 1978 telah berkembang secara pesat akhirnya dapat mendirikan Kantor-kantor cabang di seluruh Indonesia yaitu pada tiap-tiap daerah tingkat I.

Sebelum Indonesia menjadi anggota Asosiasi Pengusaha Internasional, Asosiasi Pengusaha Indonesia telah berpartisipasi aktif dalam segala kegiatan-kegiatan Internasional khususnya ILO, antara lain : setiap tahun Indonesia mengirim utusan untuk menghadiri sidang ILO tahunan yang diselenggarakan tiap-tiap tahun pada bulan Juni selama 3 (tiga) minggu. ILO dipimpin oleh sebuah Lembaga yang disebut " Governing Body " yang komposisinya terdiri dari unsur Tripartit yaitu Pengusaha, Pemerintah dan Pekerja, dipilih untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun oleh masing-masing kelompok dari tripartit.

Apindo pernah pernah terpilih oleh kelompok pengusaha untuk menduduki jabatan, substitute deputy governing body untuk kedua kalinya sehingga dapat berperan aktif dalam kepemimpinan ILO yang mewakili unsur Pengusaha.

Dalam rangka memperluas hubungan antar organisasi pengusaha (employers organasation) sejak tahun 1961 Apindo telah menjadi anggota tetap.

Dalam perjalanan sejarah asosiasi pengusaha Indonesia yang disahkan pertama kali pada tanggal 7 Juli 1970 dihadapan wakil Notaris Sujono dengan akta No.6 sebagai perubahan dari anggaran dasar, Yayasan "Adan Kermusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha di Indonesia yang dibuat dihadapan Notaris Raden Meester Suwandi dengan akta No,62 tertanggal Jakarta 31 Januari 1952.

Anggaran dasar tersebut di atas, diperbaiki di dalam rapat pleno pada tanggal 24 November 1977 di Jakarta. Pada tanggal 29 Pebruari dalam rapat pengurus Puspi Pusat disahkan dan dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia. Setelah berjalan beberapa waktu nama yang ditetapkan dalam anggaran dasar tersebut di atas diperbaiki lagi menjadi Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia.

Selanjutnya dalam musyawarah nasional yang II, yang diselenggarakan di Surabaya mulai tanggal 29 sampai dengan 31 Januari 1985, maka nama Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia diganti menjadi " Asosiasi Pengusaha Indonesia yang disingkat dengan APINDO."

Pada musyawarah nasional yang III, yang diselenggarakan di Jakarta mulai tanggal 29 sampai dengan 31 Januari 1988 serta disesuaikan dengan Undang-undang No.8 tahun 1985 dan Undang-undang No.1 tahun 1987 baik anggaran dasar maupun anggaran rumah tanggahnya disempurnakan lagi dalam musyawarah nasional IV yang diselenggarakan di Bandung pada tanggal 31 sampai dengan 2 Pebruari 1991.

2.2 Struktur Organisasi Apindo

Adapun struktur organisasi apindo yang disajikan dalam sub ini adalah didasarkan pada struktural masa bakti tahun 1991 sampai tahun 1994, struktural tersebut akan diumumkan mulai dari para pembina sampai pada DPD, yaitu :

A. Pembina DPP-APINDO adalah Ketua Umum DPH Kadin Indonesia

Penasehat terdiri dari :

1. Harlan Bekti
2. M. Hatta
3. Subrontolaras
4. Ibrahim Risyad
5. Tanri Abeng MBM.

B. DPP-APINDO terdiri dari :

Ketua	: Drs. Boeprapto Boedjosatro
Ketua I	: Subingar
Ketua II	: Ir. Kun Kunradt
Ketua III	: Drs. Sutrisno
Ketua IV	: H.M.Rienaldo Thamrin
Sekretaris	: Herman S. Endro, SH.
Wakil	: F.F.Ferdinandus, SE.
Bendahara I	: Ir. Heroetomo Tjokrosoebroto
Bendahara II	: Drs. Jos Tanumihardja.

C. Bidang-bidang :

1. Bidang Organisasi
2. Bidang Hukum dan Perundang-undangan

3. Bidang P4/HIP
4. Bidang Pendidikan dan Latihan
5. Direktur Eksekutive.

Setelah dikemukakan DPP APINDO tersebut di atas, maka selanjutnya dikemukakan pula para ketua Dewan Pimpinan Daerah pada tiap wilayah daerah tingkat I Seluruh Indonesia yang terdiri dari :

1. DPD DKI Jakarta, Poerbadi Hardjoprajitno, SH.
2. Jawa Barat, H. Wartono MSc.
3. Jawa Tengah, Drs. H. Subchan Sulchan.
4. Daerah Istimewah Yogyakarta, Drs. Subianto, SH.
5. Jawa Timur, Drs. Bambang Sudarsono MSc.
6. Daerah Istemewa Aceh, M. Dahlan Sulaiaman.
7. Sumatera Utara, Ir. Alamria Abas.
8. Riau, H. Harbakriah.
9. Jambi, Tom Badilangu.
10. Sumatera Barat, A. Kadir Bachman.
11. Sumatera Selatan, Ir. H. Syamsir Brief.
12. Bengkulu, Sakumlair.
13. Lampung, H. Manaf Akil.
14. Kalimantan Barat, Alex Akoran.
15. Kaliamntan Tengah, R.M. Achmad, W. SH.
16. Kaliamntan Selatan, Umar Asegaf.
17. Kalimantan Timur, Gunawan Wibowo.
18. Sulawesi Utara.

19. Sulawesi Tenggara, Drs. M. Yunus.
20. Sulawesi Tengah, Marsuki Butudoka.
21. Sulawesi Selatan, Kasman A. Wani.
22. Bali, Drs. Igar Pirawana.
23. Nusa Tenggara Barat, Ir. Ambar Sumirat.
24. Nusa Tenggara Timur, Drs. Mell Adu Nt.
25. Maluku.
26. Timor-timur, Salim Musalamsagan.
27. Irian Jaya, A. I. Korwa.

Di atas telah diketahui para Dewan Pimpinan Daerah organisasi APINDO di 27 daerah tingkat I, maka berikut ini disajikan struktur organisasi DPD Sulawesi Selatan beserta dengan jumlah personilnya.

Ketua I

Ketua II

Ketua III

Ketua IV.

Sekretaris DPD

Bendahara

Bidang-bidang :

- a. Bidang organisasi
- b. Bidang Hukum dan Perundang-undangan
- c. Bidang P4/HIP
- d. Bidang Pendidikan dan Latihan.
- e. Bidang Sekretariat Eksekutive.



Dewan Pimpinan Daerah Sulawesi Selatan yang berkedudukan di Kotamadya Ujung Pandang dalam adminitstratifnya meliputi seluruh daerah tingkat II propinsi Sulawesi Selatan. DPD ini digerakkan oleh 12 personil, sedangkan keadaan perusahaan yang telah menjadi anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia dalam wilayah kerja Dewan Pimpinan Daerah Sulawesi Selatan hingga akhir tahun 1992 adalah berjumlah 50 buah perusahaan yang terdiri dari perusahaan besar dan perusahaan menengah.

Perusahaan yang dimaksudkan di atas adalah :

- a. Perusahaan swasta yang terdiri dari perusahaan perorangan, persekutuan perusahaan dan usaha-usaha yang berbentuk badan hukum yang pendirian dan bekerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Koperasi, yakni badan-badan koperasi yang berbentuk badan hukum dan didirikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Badan-badan usaha milik negara/daerah yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Susunan keanggotaan asosiasi pengusaha Indonesia sebagaimana yang telah ditetapkan dalam anggaran dasar secara jelas dinyatakan dalam pasal 9 berbunyi sebagai berikut :

1. Keanggotaan asosiasi pengusaha Indonesia terdiri dari :

- a. Anggota biasa
- b. Anggota luar biasa
- c. Anggota kehormatan.

ad.a Anggota biasa adalah perusahaan-perusahaan yang terdiri dari badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah, koperasi, usaha swasta dan pengusaha-pengusaha.

ad.b Anggota luar biasa, yaitu organisasi-organisasi ekonomi, himpunan-himpunan, gabungan-gabungan dan asosiasi-asosiasi.

ad.c Anggota kehormatan

Anggota kehormatan ini ialah perorangan yang telah bekerja kepada asosiasi pengusaha Indonesia termasuk perlindungan, pembina, penasehat asosiasi pengusaha Indonesia yang keanggotaannya didasarkan keputusan dewan pengurus dan kesediaan yang bersangkutan.

Sedangkan untuk menjadi anggota asosiasi pengusaha Indonesia harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan di dalam anggaran rumah tangga asosiasi pengusaha ini sebagai berikut :

1. Permintaan untuk menjadi anggota biasa maupun luar biasa disampaikan kepada pengurus cabang atau perwakilan dengan mempergunakan daftar isian atau formulir yang telah disediakan.

Dalam hal belum ada cabang di daerah, maka permintaan dapat diajukan langsung di DPP.

2. Permintaan menjadi anggota dibuat dalam rangkap dua, dan setelah dipertimbangkan dengan seksama oleh dewan pengurus cabang/daerah ataupun dewan pengurus pusat, satu lembar dikembalikan kepada pemohon dengan pernyataan diterima atau ditolak permintaannya menjadi anggota, sedangkan lembaran lainnya disimpan pada kantor sekretariat cabang/daerah atau pusat sebagai arsip.
3. Dengan diterimanya menjadi anggota, maka yang bersangkutan wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan keputusan dewan pengurus cabang/daerah atau pusat berdasarkan rencana belanja masing-masing.
4. Dengan diterimanya menjadi anggota, maka yang bersangkutan diwajibkan membayar uang pangkal sebanyak tiga kali uang iuran bulanan.

2. Hak dan Kewajiban anggota

- a. Anggota biasa mempunyai hak sebagai berikut :
 1. Hak suara dan hak bicara
 2. Mengajukan saran atau pendapat baik lisan maupun tertulis demi kemajuan organisasi.
 3. Memperoleh pembinaan, bantuan teknis dan juga informasi.
 4. Memperoleh bantuan dan konsultasi dalam lembaga-lembaga P4D/P4P atau arbitrase dan peradilan sepanjang ada hubungannya dengan HIP.

5. Menghadiri rapat, pertemuan-pertemuan serta kegiatan lain yang diadakan oleh organisasi.
6. Membela atau dibela terhadap sanksi organisasi.

Sedang kewajiban anggota biasa adalah :

1. Mentaati anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta keputusan-keputusan organisasi.
2. Menjunjung nama baik organisasi.
3. Membayar uang pangkal dan iuran.

b. Anggota luar biasa

Anggota luar biasa mempunyai hak :

1. Hak bicara
2. Mengajukan saran atau pendapat, baik lisan maupun tertulis demi kemajuan organisasi.
3. Memperoleh pembinaan, bantuan teknis dan informasi.
4. Memperoleh bantuan dan konsultasi dalam lembaga-lembaga P4D/P4P atau arbitrase dan peradilan-peradilan lain sepanjang berkaitan dengan bidang hubungan industrial.
5. Mengunjungi rapat, pertemuan serta kegiatan lain yang diadakan oleh organisasi.
6. Membela atau dibela terhadap sanksi organisasi.

Kewajiban Anggota luar biasa ialah

1. Mentaati anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta keputusan-keputusan organisasi.

2. Menjunjung nama baik organisasi.
3. Membayar uang pangkal dan iuran.

c. Anggota Luar Biasa

Anggota luar biasa mempunyai hak sebagai berikut

1. Hak bicara
2. Mengajukan pendapat atau saran baik lisan maupun tertulis demi kemajuan organisasi.
3. Mengunjungi rapat, pertemuan serta kegiatan lain yang diadakan organisasi.

Kewajiban anggota luar biasa ialah :

1. Mentaati anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta keputusan-keputusan organisasi.
2. Menjunjung nama baik organisasi.

Apabila diperhatikan hak dan kewajiban keanggotaan asosiasi pengusaha Indonesia di atas, maka terlihat pada butir ke-6 tentang kewajiban anggota biasa dan anggota luar biasa sanksi organisasi. Sanksi organisasi yang dimaksudkan adalah meliputi :

1. Peringatan tertulis, pemberhentian sementara dan pemecatan.
2. Tindakan pemberhentian sementara dikenakan kepada mereka yang melalikan kewajibannya.
3. Tindakan pemberhentian sementara dilakukan setelah yang bersangkutan diberi peringatan tertulis sebanyak tiga kali dalam jangka waktu satu tahun.

4. Tindakan pemecatatan dikenakan kepada mereka yang
 - a. Merusak nama baik organisasi
 - b. Menyalah gunakan nama dan atau hak milik organisasi.
5. Bilamana perlu pemecatatan dilakukan tanpa adanya peringatan terlebih dahulu.
6. Sanksi organisasi terhadap anggota biasa, anggota luar biasa, anggota pengurus maupun anggota kehormatan dilakukan atas dasar keputusan oleh dan dalam rapat dewan pengurus.
7. Bilamana karena sesuatu hal, rapat tersebut tidak dapat dilaksanakan, maka keputusan dapat diambil melalui referendum.
8. Sanksi organisasi terhadap anggota pengurus pusat pengurus daerah atau cabang masing-masing dilakukan dalam dewan pengurus DPP, DPD dan DPC.

2.3 Fungsi dan Tujuan APINDO

Berbicara masalah organisasi tentunya jauh sebelumnya para pendiri suatu organisasi telah mempertimbangkan segala sesuatunya yang berhubungan dengan organisasi yang akan didirikan, seperti misalnya fungsi dan tujuan organisasi itu. Dalam hal yang tidak berbeda seperti asosiasi pengusaha Indonesia atau APINDO, tentunya para pendirinya telah menggaris bawahi fungsi serta tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan atau operasional APINDO tersebut,

dimana fungsinya adalah sebagai berikut :

1. Sebagai wadah komunikasi atau konsultasi dan penyalur aspirasi pengusaha yang menyangkut bidang pembangunan sebagai sumber daya manusia dan masalah-masalah ketenaga kerjaan.
2. Sebagai pelaksana hubungan industrial Pancasila baik kerja sama tripartit maupun dalam lingkungan perusahaan ataupun perindustrian.
3. Mewakili unsur pengusaha dalam lembaga kerja sama tripartit dan bidang-bidang ILO.

Sehubungan dengan fungsi asosiasi pengusaha tersebut di atas, maka asosiasi pengusaha Indonesia juga mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang hubungan industrial.
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenaga kerjaan.
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai sarana untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spritual dan material.
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan hubungan industrial khusus bidang ketenaga kerjaan dari pengusaha.

Untuk mencapai tujuan asosiasi pengusaha Indonesia harus melakukan usaha-usaha sebagai berikut :

1. Menggalang kerja sama dan hubungan baik dengan instansi-instansi/badan-badan/lembaga-lembaga pemerintah dan swasta baik di dalam maupun di luar negeri sepanjang tidak bertentangan dengan perundang-undangan dengan kebijaksanaan pemerintah serta asas dan tujuan APINDO.
2. Memantapkan langkah operasional hubungan industrial pancasila dan kerja sama tripartit antara pemerintah, pengusaha dan pekerja di wilayah kerja masing-masing organisasi.
3. Membina peranan manusia sebagai peserta produksi sebagaimana digariskan dalam hubungan industrial pancasila.
4. Menjadikan APINDO sebagai wadah untuk bertukar pikiran dan informasi serta pengolahan masalah-masalah yang mengenai hubungan industrial dan ketenaga kerjaan dan lain-lain yang berkaitan dengan hal tersebut.
5. Mengumpulkan dan mengadakan penelitian, mengolah bahan-bahan keterangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang mengenai hubungan industrial dan ketenaga kerjaan dalam arti yang seluas-luasnya.

6. Memberi penerangan, saran/nasehat, pendidikan latihan kepada para anggota.
7. Membahas masalah-masalah yang dihadapi anggota dalam bidang hubungan industrial pancasila dan bilamana perlu menyampaikan pendapatnya kepada instansi pemerintah atau lembaga-lembaga lainnya yang berwenang.
8. Mewakili pengusaha mengenai masalah hubungan industrial dan ketenaga kerjaan dalam lembaga resmi, baik di dalam maupun di luar negeri.
9. Menyediakan bantuan dan layanan hukum bagi para anggota.
10. Menyebarkan segala peraturan perundang-undangan bidang ketenaga kerjaan kepada asosiasi pengusaha Indonesia daerah atau cabang dan para anggotanya serta memberikan penjelasan seperlunya tentang peraturan perundangan tersebut.
11. Melakukan usaha-usaha arbitrase mendamaikan dan menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.
12. Memberikan saran kepada pemerintah pusat/daerah dalam bidang hubungan industrial.
13. Membentuk badan@badan yang dianggap perlu di pusat/daerah/cabang untuk melancarkan kegiatan usaha Apindo.
14. Mengusahakan terlaksananya pelestarian lingkungan untuk ketenangan kerja oleh pengusaha.

BAB 3

EKSISTENSI APINDO DALAM PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

3.1 Falsafah Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yang didasarkan atas nilai-nilai dari pancasila yang merupakan manifestasi dari Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sejalan dengan pengertian di atas, sila-sila dari pancasila yang merupakan landasan dari hubungan industrial pancasila adalah juga merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisah-pisahkan. Sila yang satu tidak lebih menonjol peranannya dari pada sila-sila lainnya, sehingga di dalam membahas suatu sila sebagai dasar tidak boleh terlepas dari sila lainnya karena pancasila harus dilaksanakan dan juga diamalkan secara bulat dan utuh.

Hubungan industrial yang merupakan manifestasi dari nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945 mempunyai tujuan untuk mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional dan ikut mewujudkan masyarakat adil makmur yang berdasarkan pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian dan keadilan.



Sebelum diuraikan lebih jauh tentang falsafah hubungan industrial, maka penulis merasa perlu untuk mengemukakan terlebih dahulu pengertian hubungan kerja itu sendiri menurut pendapat beberapa ahli antara lain :

Gonawi Kartasapoetra dkk (1983 : 30) menyatakan sebagai berikut :

Hubungan kerja adalah sebagai pelaksana dari perjanjian kerja yang telah dijalin oleh seorang pekerja (buruh) dengan pihak pengusaha, dimana dalam hubungan kerja ini masing-masing pihak memperoleh hak-hak dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu.

Apabila diperhatikan rumusan hubungan kerja tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari dalamnya bahwa hubungan kerja adalah pelaksanaan suatu perjanjian kerja di antara pihak-pihak yang telah terjalin dan dalam hubungan kerja itu para pihak mempunyai hak-hak serta kewajiban.

Pengertian hubungan kerja juga dikemukakan oleh Soepomo (1987 : 1) dinyatakan bahwa :

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan.
Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Rumusan yang kedua di atas, adalah mengatur hubungan kerja antara pihak pemberi kerja yaitu majikan dan pihak yang menerima pekerjaan yaitu buruh. Dalam mengatur masalah yang merupakan hak dan kewajiban para pihak tersebut itulah yang dimaksud dengan hubungan kerja.

Hubungan kerja baru terjadi setelah adanya kesepakatan antara pihak majikan sebagai pemberi kerja dan si buruh sebagai penerima pekerjaan, yang mana dalam perjanjian tersebut, pihak yang menerima pekerjaan itu mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak majikan, dan sebaliknya pihak majikan sebagai pemberi kerja juga menyetujui perjanjian atau dengan kata lain bersedia mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh tersebut di atas serta bersedia membayar upahnya.

Selanjutnya Halili Toha (1987 : 9) merumuskan hubungan kerja sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya.

Rumusan lain sehubungan dengan hubungan kerja juga dikemukakan oleh Abdul Kadir Muhammad, (1991 : 39) sebagai berikut :

Hubungan kerja adalah adalah hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hubungan kerja dapat terjadi karena menjalankan pekerjaan dan karena menjalankan perusahaan. Pemberi kerja karena menjalankan pekerjaan dapat pengusaha atau bukan pengusaha sedangkan penerima kerja selalu bekerja. Pemberi kerja karena menjalankan perusahaan adalah pengusaha sedang penerima pekerjaan untuk menjalankan perusahaan adalah pengelola perusahaan yang terdiri dari pemimpin perusahaan dan pembantu pengusaha.

Dalam hubungan kerja, pihak pengusaha sebagai orang yang berhak memintah pekerjanya (buruh) tidak dapat meme-

rintahkan secara sewenang-wenang, melainkan perintah-perintahnya itu hanya terbatas pada bidang pekerjaan yang telah tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja dan yang telah disepakati oleh buruh dan pengusaha dengan kata lain seperti seorang ahli mesin yang telah dijanjikan untuk mesin-mesin dalam perusahaan tidak diperintahkan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan pada bidang tata usaha pada perusahaan tersebut, demikian pula seorang pekerja atau buruh di dalam suatu perusahaan tidak boleh menuntut upah kepada majikannya lebih dari yang telah dijanjikannya atau telah disepakati kedua belah pihak.

Hubungan kerja ini umumnya berlangsung sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan dan selama-masing-masing pihak tidak melakukan wanprestasi atau ingkar janji yang dapat merugikan pihak lainnya yang telah terikat dalam perjanjian kerja tersebut.

Dalam hubungan ini Kitab Undang-undang Hukum Perdata pada pasal 1603-e ditegaskan bahwa hubungan kerja akan berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditentukan dalam perjanjian atau Peraturan Pengusaha atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya tidak ada menurut kebiasaan.

Hubungan industrial pancasila sebagai sarana penunjang dalam pembangunan dapat mencapai tujuannya dengan berdasarkan pada beberapa asas sebagai berikut :

Dalam pedoman pelaksanaan hubungan industrial pancasila cetakan kedua tahun 1987, secara tegas dinyatakan azas azas hubungan industrial pancasila yaitu :

- a. Azas manfaat
- b. Azas usaha bersama dan kekeluargaan
- c. Azas demokrasi
- d. Azas adil dan merata
- e. Azas perikehidupan dalam keseimbangan
- f. Azas kesadaran hukum
- g. Azas kepercayaan pada diri sendiri.

Sejumlah azas-azas sebagai saran penunjang pelaksanaan hubungan industrial pancasila akan dijelaskan satu per satu agar jelas maksudnya.

ad.a Azas manfaat

Azas manfaat yaitu segala usaha kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemasniaan dan kesejahteraan rakyat.

ad.b Azas usaha bersama dan kekeluargaan

Azas ini adalah untuk mencapai cita-cita dan aspirasi-aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong royong dan kekeluargaan.

ad.c Azas demokrasi

Azas ini yaitu berdasarkan pancasila yang meliputi bidang politik, sosial ekonomi, penyelesaian masalah masalah nasional ditempuh dengan jalan musyawarah mufakat.

ad.d Azas adil dan merata

Azas adil dan merata adalah menyatakan hasil-hasil yang telah dicapai dalam pembangunan yang harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan darma baktinya.

ad.e Azas perikehidupan dan keseimbangan

Azas keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yaitu antara kepentingan dunia dan akhirat, material dan spritual, jiwa dan raga, masyarakat dan lain sebagainya.

ad.f Azas kesadaran hukum

Azas ini bertolak dari Negara Republik Indonesia sebagai negara hukum sehingga setiap warga masyarakat atau warga negara harus taat dan sadar kepada hukum.

ad.g Azas kepercayaan pada diri sendiri

Azas kepercayaan pada diri sendiri merupakan modal dasar dalam pembangunan berdasarkan pada kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri serta bersendihkan kepada kepribadian bangsa.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial pancasila berlandaskan kepada dua azas kerja yaitu azas kekeluargaan dan azas musyawarah untuk mufakat. Sebagai manifestasi dari kedua azas tersebut di atas, maka hubungan industrial pancasila mendasarkan diri pada tiga azas kerjasama, hal seperti ini sangat menentukan dalam suatu ruang lingkup perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tertib.

Sebagai manifestasi dari azas kekeluargaan serta gotong royong untuk musyawarah mufakat yaitu,

- a. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja maupun pengusaha atau pimpinan perusahaan wajib bekerja sama serta membantu dalam keaancaran usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.
- b. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi dengan prestasi kerja.
- c. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pertanggung-jawab yang meliputi tanggung jawab kepada, Tuhan yang Maha Esa, Bangsa dan Negara, Masyarakat sekelilingnya, pekerja serta keluarganya dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Dalam hubungan industriál pancasila harus diakui dan diyakini bahwa bekerja bukan saja bertujuan untuk sekedar mencari nafkah, melainkan sebagai suatu pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesamanya, kepada bangsa dan negara dan lain sebagainya.

Sebagaimana telah dikemukakan beberapa rumusan tentang hubungan kerja di atas yang pada dasarnya berorientasi pada pelaksanaan suatu perjanjian dari tenaga kerja dan majikan. Diantara rumusan tersebut di atas ternyata masih ada yang memakai istilah buruh, sehingga secara yuridis buruh adalah bebas, oleh karena prinsip negara hukum seperti negara Indonesia bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba.

Dari sudut sosiologis buruh adalah tidak bebas sebab tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

C.S.T. Kansil (1986 : 314) bahwa :

Dengan demikian maka segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh dengan majikan itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang bersangkutan berkepentingan itu maka, masih sukar tercapai suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dari perburuhan.

Hubungan antara pekerja dan majikan itulah yang disebut dengan hubungan kerja yang terjadi setelah terjadinya persetujuan atau kesepakatan dari pihak pekerja dengan pihak yang bersedia memberikan pekerjaan yang pada intinya pekerja akan mendapat upah di satu pihak dan bagi majikan akan berhak untuk menerima kewajiban pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelum terjadinya hubungan kerja.

Oleh karena hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian maka sebaiknya dipahami pengertian kerja itu sendiri yang dikemukakan para ahli sebagai berikut :

Subekti (1981 : 173) dikemukakan bahwa :

Dalam melakukan perjanjian perburuhan yang sejati harus memenuhi empat syarat :

1. Menimbulkan hubungan diperatas yakni suatu hubungan antara buruh dan majikan, dimana pihak yang satu berhak memberikan perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaan.
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah yang lazimnya berupa uang, tapi ada juga yang berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, pakaian dan penginapan dsb.
3. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai di akhiri oleh salah satu pihak.

Unsur-unsur tersebut di atas, terlihat adanya suatu istilah yang digunakan didalamnya yaitu hubungan diperatas, dalam hal ini penulis menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan istilah hubungan diperatas adalah menunjukkan bahwa majikan sebagai pemberi kerja mempunyai kedudukan lebih di atas oleh karena ia berhak untuk memberi perintah kepada setiap pekerja yang mengikatkan diri kepadanya.

Selanjutnya Soepomo (1983 : 14) menyatakan bahwa : Perjanjian kerja adalah dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Pada uraian-uraian tersebut di atas, telah mengemukakan pengertian hubungan kerja dan perjanjian yang dirumus-

kan oleh beberapa ahli hukum. Maka uraian selanjutnya penulis menyajikan pengertian hubungan industrial dan pancasila bahwa kedua kata tersebut sebenarnya mempunyai bidang sendiri-sendiri.

Kalau kita bertitik tolak dari kata industrial berarti menggambarkan suatu lingkungan tertentu yang spesialisasi untuk merubah sesuatu bentuk menjadi bentuk lain dan sudah pasti dalam kegiatan ini digerakkan oleh tenaga manusia atau mesin-mesin sebagai sarana untuk mempercepat pekerjaan yang diproduksi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka kiranya dapat diterima akal sehat jika penulis katakan bahwa dalam suatu usaha yang bergerak dibidang industri akan digerakkan oleh tenaga manusia dan alat-alat lainnya.

Sedangkan kata pancasila adalah merupakan asas-asas yang hendak diperhatikan dalam hidup bernegara, baik dalam bidang pemerintahan maupun dalam bidang usaha/perusahaan. Dalam bidang perusahaan yang mana struktural terdiri dari Pimpinan, wakil dan karyawan/buruh. Untuk melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan dianjurkan baik kepada pengusaha, maupun kepada pekerjanya agar menciptakan hubungan yang saling menghormati, saling menghargai dan tidak memandang seorang bawahan/buruh sebagai budak melainkan harus melihatnya sebagai karyawan yang tingkat golongan rendah. Hubungan baik yang tercipta dalam proses tersebut itulah yang (dise -

but dengan hubungan industrial pancasila artinya melakukan perbuatan-perbuatan yang tercantum dalam nilai-nilai pancasila dalam kehidupan perusahaan.

3.2 Wewenang Asosiasi Pengusaha Indonesia dalam pembinaan hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di dalam suatu perusahaan bukan mustahil pada suatu saat bisa terjadi adanya suatu perselisihan industrial yang sesungguhnya tidak dikehendaki bersama, namun kenyataannya terjadi dan tidak dapat dihindari.

Umumnya perselisihan industrial timbul diawali oleh adanya penyampaian keluhan kesah dari pihak pekerja apapun bentuk dan motivasinya dan permasalahan ini adalah termasuk salah satu wewenang APINDO untuk mengantisipasi bersama-sama dengan pengurus serikat pekerja dalam lingkungan perusahaan yang menimbulkan masalah.

Selain itu APINDO berwenang untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan hidup, khususnya di dalam meningkatkan kesadaran dan pengetahuan para pengusaha untuk mencegah pencemaran akibat kegiatan industri maupun pengusaha di bidang lainnya.

Asosiasi pengusaha Indonesia adalah salah satu organisasi yang terkait dalam Tripartit yang mempunyai tujuan menjadi wadah pengembangan gagasan kerrja sama yang serasi



antara pemerintah, pengusaha dan pekerja guna mewujudkan hubungan industrial Pancasila serta meningkatkan produksi dan produktivitas serta perluasan kesempatan kerja dan pemerataan pendapatan dan hasil-hasil dalam pembangunan dalam rangka pemantapan ketahanan nasional. Untuk itu Asosiasi pengusaha Indonesia sebagai suatu lembaga kerja sama mempunyai wewenang dalam pembinaan hubungan industrial sebagaimana dinyatakan dalam pedoman pelaksanaan hubungan industrial Pancasila yang diterbitkan Tripartit (1987 : 37-38) sebagai berikut :

- Membahas dan membicarakan permasalahan-permasalahan harga ataupun akibat dari kebijaksanaan pemerintah di bidang ekonomi.
- Menggalang komunikasi dan konsultasi antara ketiga unsur dalam mewujudkan perdamaian kerja dan peningkatan produksi.
- Berusaha untuk mencegah timbulnya keresahan-keresahan dengan jalan memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan.
- Membicarakan dan membahastentang tindakan-tindakan sepihak dari para pelaku proses produksi atas hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- Menampung dan membicarakan tuntutan-tuntutan baik yang menyangkut kesejahteraan pekerja, pelaku pekerja dan pengusaha yang menyimpang dari ketentuan ketentuan yang berlaku.
- Menampung dan membicarakan serta membahas ketentuan-ketentuan dari pelaku proses produksi tentang ketentuan-ketentuan maupun hal-hal dan pasal-pasal dalam kesepakatan kerja bersama yang tidak dilaksanakan antara lain mengenai kesejahteraan pekerja, koperasi pekerja, program keluarga berencana, gizi dan lain sebagainya.

Ruang lingkup kewenang tersebut di atas, adalah sejalan dengan laju pertumbuhan ekonomi dan perkembangan du-

nia usaha di Indonesia, menunjukkan gejala makin kompleks - nya persoalan-persoalan perusahaan yang harus dihadapi. Tak terkecuali masalah ketenaga kerjaan sebagai salah satu bagian tak terpisahkan dari proses produksi bahkan menempati posisi sentral.

Antisipasi terhadap persoalan ini berarti perlu suatu pengembangan perilaku khususnya dalam hubungan industrial yang dinegara Indonesia telah dilaksanakan di dalam hubungan industrial pancasila (HIP).

Melalui kegiatan ini kita berupaya untuk mengisi dan memberi arti hubungan industrial pancasila agar senantiasa dicerminkan dalam kehidupan dunia usaha sehari-hari pada semua jenis usaha baik usaha perseorangan, usaha milik negara dan badan hukum maupun perkumpulan-perkumpulan lainnya.

Dalam memenuhi kebutuhan praktis, guna menangani masalah-masalah yang timbul dari ketenaga kerjaan inilah perlu diadakan pelatihan atau pendidikan penyelesaian perselisihan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Sebagaimana diketahui penyebab yang paling besar yang sering menimbulkan permasalahan-permasalahan dalam suatu perusahaan adalah akibat dari penerapan uaph, pemutusan-pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya. Dengan melalui upaya pelatihan penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilakukan pemecahan masalah dalam bentuk pencegahan ketenaga kerjaan yang dapat berakibat fatal.

BAB 4

PELAKSANAAN WEWENANG APINDO DALAM PEM- BINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

4.1 Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama

Salah satu usaha yang ditempuh untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha melalui pemasyarakatan sistem hubungan industrial pancasila (H.I.P.).

Sebagaimana diketahui bahwa terdapat beberapa cara untuk melaksanakan dan menjabarkan konsepsi hubungan industrial pancasila, salah satu diantaranya adalah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dimana organisasi ini sebelumnya dikenal dengan istilah perjanjian perburuhan.

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagaimana dirumuskan dalam pasal 1 (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/M/85 adalah perjanjian perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.21 tahun 1954 yaitu perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat buruh yang telah terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Kesepakatan Kerja Bersama dimaksudkan untuk menjalin kerja sama yang baik dalam suatu lingkungan perusahaan antara majikan dan buruh sebagai tenaga kerja. Dalam hubungan

ini Menteri Tenaga Kerja, Cosmor Batu Bara (1990 : 6) ditegaskan sebagai berikut :

Bahwa dengan Kesepakatan Kerja Bersama menunjukkan adanya kerja sama yang baik antara perusahaan milik pemerintah dan milik swasta dalam mengatur syarat - syarat kerja dengan karyawannya, sehingga ketentraman dan ketenangan usaha sebagaimana didambakan dalam sistem hubungan industrial pancasila benar-benar dapat terwujud.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, terlihat bahwa pelaksanaan hubungan industrial pancasila antara pekerja dan pengusaha didasarkan atas dua dokumen hukum yaitu perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama.

Perjanjian kerja dimaksudkan sebagai dasar terbentuknya hubungan kerja, sedangkan kesepakatan kerja bersama itu adalah mengatur berbagai hal berkenaan dengan pelaksanaan hubungan kerja, sehingga dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama itu mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang serasi dan harmonis.

Namun demikian, pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama belum meliputi seluruh perusahaan di mana pengaturannya masih menetapkan batasan-batasan tertentu yang justru berpengaruh pada eksistensi dan peranannya. Hal ini dapat dilihat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/M/1978 dalam pasal 2 ditegaskan sebagai berikut :

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.

- (2) Pada perusahaan dimana telah terbentuk serikat buruh, pengusaha wajib melayani kehendak serikat buruh untuk mengadakan perundingan perjanjian perburuhan atas permintaan secara tertulis dari serikat buruh yang bersangkutan.

Memperhatikan peranan kesepakatan kerja bersama sebagai salah satu sarana dalam pelaksanaan konsepsi hubungan industrial pancasila (H.I P), sebagai sistem hubungan industrial yang dicita-citakan terasa betapa lemahnya peraturan Menteri tersebut dalam mengatur pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama, hal mana dapat diperjelas dengan mengkaji sejauhmana Kesepakatan Kerja Bersama dapat berfungsi dalam menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha dalam suatu lingkungan perusahaan.

Kesepakatan kerja bersama ini sebagai saran di dalam menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha sehingga dapat terhindar adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dan pihak pengusaha.
- b. Sebagai sarana untuk menciptakan suasana keakraban dalam melakukan pekerjaan baik terhadap sesama kaum pekerja maupun terhadap pengusaha sebagai majikan.
- c. Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijakan dalam perusahaan.

Berkaitan dengan fungsi Kesepakatan Kerja Bersama di atas, juga mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha.
- b. Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan.
- c. Secara bersama menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan industrial dan atau hubungan ketenaga kerjaan yang belum diatur dalam perundang-undangan maupun nilai syarat-syarat kerja yang sudah diatur dalam perundang-undangan.
- d. Mengatur tata cara penyelesaian keluh kesah dan perbedaan pendapat antara pekerja dan pihak pengusaha.

Dengan dibuatnya kesepakatan kerja bersama di dalam lingkungan suatu perusahaan maka kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha akan lebih mengetahui mana yang merupakan hak dan manapula yang merupakan kewajiban, selain itu tentunya dengan adanya kesepakatan kerja di atas akan memperkecil timbulnya perselisihan industrial sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan juga mendorong semangat dan kegairahan pekerja untuk lebih tekun dan rajin.

Di dalam perencanaan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah merupakan lembaga bipartit yang sangat efektif di mana kedua belah pihak dapat bertemu dengan

memperpadukan kepentingan masing-masing yang hasilnya tanpa dicampuri oleh pihak ketiga atau orang lain.

Tata cara pembuata Kesepakatan Kerja Bersama dalam suatu lingkungan perusahaan perlu di persiapkan langkah-langkah ke arah terwujudnya sikap mental dan pengetahuan para pelaku yang sesuai dengan jiwa pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Pengusaha dan serikat pekerja wajib mempersiapkan konsep kesepakatan kerja bersama yang materinya di dalam batas-batas ukuran yang wajar bagi kepentingan kedua belah pihak. Terhadap permintaan perundingan yang diajukan secara tertulis oleh salah satu pihak, maka pihak lainnya wajib menanggapi secara tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari terhitung sejak diterimanya permintaan perundingan tersebut. Pihak yang menghendaki untuk berunding harus menyerahkan konsep Kesepakatan Kerja Bersama, dan konsep Kesepakatan Kerja Bersama harus selesai ditandatangani dalam waktu selambat-lambatnya 2 bulan terhitung dari tanggal dimulainya perundingan.

Apabila di dalam pelaksanaan perundingan sementara berlangsung maka kedua belah pihak sama sekali tidak diperkenankan untuk melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan bagi kedua belah pihak, artinya pada prinsipnya perundingan dilaksanakan berdasarkan itikad baik dari kedua belah pihak secara jujur, tulus dan terbuka.

Apabila perundingan-perundingan telah menghasilkan kesepakatan bersama dalam tenggang waktu yang ditentukan, maka penyelesaiannya selanjutnya materi dari kesepakatan kerja tersebut harus dibubuhi tanda tangan dari para pihak yang bersangkutan, yang selanjutnya disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja, serta dipasang pada tempat pengumuman agar semua pekerja dalam perusahaan tersebut dapat mengetahui secara jelas.

Materi dari Kesepakatan Kerja Bersama tersebut di atas harus berpedoman pada pola umum Kesepakatan Kerja Bersama dalam buku pedoman yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja cq. Ditjen Bimbingan dan Pengawasan ketenagakerjaan, atau kalau kesepakatan kerja tersebut sifatnya sektoral dapat berpedoman pada hasil-hasil rapat kerja teknis atau lokakarya untuk masing-masing sektor.

Sepanjang uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama berbeda dengan perjanjian kerja. Hal ini dinyatakan oleh F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono 1985 : 11) bahwa :

Kesepakatan Kerja Bersama berbeda dengan perjanjian kerja, karena Kesepakatan Kerja Bersama mengenai syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja serta tak ada unsur wenang perintah, sedangkan perjanjian kerja mengenai penunaian kerja dengan upah serta ada unsur perintah

Selanjutnya dalam ringkasan hasil penelitian Anshori Ilyas, SH (1991 : 4) dikatakan bahwa :

Dapatlah dikatakan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama memiliki kekhususan dibanding dengan perjanjian kerja. Hal mana dapat lebih diperjelas dengan memperhatikan fungsi dan tujuan dari Kesepakatan Kerja Bersama, sebagaimana dirumuskan dalam Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan petunjuk operasional yang diterbitkan oleh Lembaga Tripartit Nasional.

Dari sekilas uraian di atas terlihat bahwa Kesepakatan Kerja Bersama diharapkan dapat mengakomodasikan berbagai kepentingan dengan mengatur secara rinci berbagai hal yang terkait dalam hubungan industrial.

4.2 Penyelesaian Sengketa Perburuhan

Perselisihan antara sekelompok buruh dengan pihak pengusaha kadang-kadang akan meluas menjadi perselisihan antara sebagian besar buruh dibawah pimpinan serikat pekerja dalam menghadapi pihak pengusaha, dalam keadaan demikian maka seringkali pekerjaan di perusahaan menjadi nihil atau dengan kata lain produksi berhenti yang disebabkan dari pihak buruh sebagai pekerja enggan melakukan pekerjaan sebagai kewajibannya sebelum tuntutan mereka belum dikabulkan oleh pihak majikannya.

Tidak jarang pula akibat terjadinya perselisihan tersebut mengakibatkan pihak pengusaha melakukan penutupan perusahaannya sehingga suasana semakin menjadi panas, sehingga ada kemungkinan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Untuk mengantisipasi keadaan seperti di atas, maka

G. Kartasapoetra (1983 : 149) menyatakan :

Berdasarkan pengalaman-pengalaman sejarah yang pernah berlaku di Tanah Air Kita yang berhubungan dengan hal-hal tersebut di atas, Pemerintah telah mengeluarkan atau mengundang Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Berkaitan dengan pernyataan tersebut di atas, maka mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dewasa ini dapat ditempuh 6 cara antara lain :

1. Perundingan

Pada permulaannya kedua pihak yang berselisih masing-masing diselesaikan secara kedalam yaitu mengadakan perundingan dengan jalan musyawarah untuk mufakat di dalam menyelesaikan perselisihan, tetapi jika perundingan tidak berhasil maka perselisihan diteruskan kepada dewan pemisah yaitu pegawai Departemen Tenaga Kerja pada tingkat Kandeptaker setempat.

2. Dewan Pemisah

Penyelesaian ini ditempuh dengan cara dilakukan dengan surat perjanjian di hadapan Panitia Daerah yang memuat hal-hal :

1. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan
2. Nama kedua belah pihak yang berselisih atau wakil serikat pekerja atau pengusaha serta tempat dimana kedudukan mereka.
3. Penunjukan dewan pemisah serta tempat tinggalnya.
4. Kedua belah pihak harus tunduk pada putusan yang diambil oleh dewan pemisah.



5. Hal-hal yang perlu untuk memperlancar pemisahan.

Apabila terjadi putusan yang dijatuhkan oleh dewan pemisah tersebut maka putusan itu harus diberi tanggal, di-bubhi nama, dimana putusan itu diambil dan selanjutnya putusan ditandatangani oleh dewan pemisah dan selanjutnya disampaikan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat untuk disahkan.

3. Pegawai Perburuhan

Apabila terjadi perselisihan maka kedua belah pihak atau salah satunya memberitahukan secara tertulis kepada pegawai tersebut. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri untuk memberi perantaraan dalam perselisihan perburuhan.

Pegawai tersebut setelah menerima pemberitahuan selanjutnya mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara dan sebab-sebabnya. Selambat-lambatnya dalam waktu tujuh hari pegawai perburuhan ini mengadakan perantaraan menurut cara dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi P4D, yaitu mengadakan perundingan antarapara pihak-pihak untuk mencapai penyelesaian secara damai.

Apabila pegawai perburuhan tersebut berpendapat bahwa masalah perselisihan tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan maka yang bersangkutan langsung diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah setempat.

4. P4D

Dalam penyelesaian pada tingkat ini lebih dikenal dengan istilah penyelesaian perselisihan secara Tripartit, oleh karena pada tingkat P4D telah ada wakil-wakil masing-masing pihak seperti pada dewasa ini dari pihak majikan diwakili oleh APINDO, dari pekerja diwakili oleh SPSI, serta bagi pemerintah diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja.

Apabila P4D tidak berhasil mengadakan penyelesaian dengan persetujuan bersama, maka P4D dapat mengambil keputusan berupa :

- a. Anjuran atau
- b. Keputusan yang mengikat.

P4D dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan harus mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Isi keputusan P4D adalah :

1. Putusan memuat :
 - a. Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka
 - b. Ikhtisar dari tuntutan-tuntutan, alasan-alasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
 - c. Pertimbangan yang menjadi dasar pemutusan.
 - d. Pokok putusan memuat pernyataan apakah putusan bersifat anjuran atau mengikat.

2. Putusan tersebut harus :

- a. Diberi tanggal
- b. Dibubuhi nama, tempat dimana putusan itu diambil
- c. Ditanda tangani oleh ketua dan panitranya.

5.P4P

Panitia pusat selain menerima pemeriksaan ulangan juga dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai P4D untuk menyelesaikan dan apabila perselisihan perburuhan itu dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Permintaan pemeriksaan ulangan dinyatakan pada panitia daerah yang bersangkutan dan mencatatnya dalam daftar yang disediakan untuk itu dan meneruskannya kepada panitia pusat dan disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya.

Putusan P4P bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan 14 hari setelah putusan itu dijatukan. Menteri perburuhan tidak membatalkan/menunda pelaksanaan putusan itu.

6. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Menteri dapat menunda atau membatalkan putusan P4P apabila hal itu dianggap perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.

Akibat penundaan atau pembatalan di atur tersendiri dalam surat keputusan "enteri.

Di atas telah dikemukakan cara penyelesaian perselisihan perburuhan dari 6 mekanisme atau cara mulai dari awal hingga pada tingkat Menteri. Dari keenam proses atau tingkatan itu dalam praktek dewasa ini dilaksanakan di dalam tiga tahapan antara lain :

- Tahap I : Merupakan kegiatan pra P4 yaitu kegiatan menyelesaikan perselisihan oleh pihak yang berselisih (Bipartit), pegawai perantara dan atau dewan/juru pemisah.
- Tahap II : Adalah penyelesaian di P4 daerah dan atau P4 pusat dimana dapat menghasilkan putusan P4 daerah dan atau P4 pusat.
- Tahap III : Sesudah (post) P4 daerah dan atau P4 pusat yang dilakukan pegawai pengawas, Menteri Tenaga Kerja dan Pengadilan Negeri.

Ketiga tahap penyelesaian perselisihan hubungan dari Industrial tersebut di atas, adalah merupakan kewajiban dan tanggung jawab Tripartit dalam hal ini, SP3I, APINDO-KADIN dan Peperintah untuk secara bersama-sama memelihara serta meningkatkan kondisi yang telah dicapai selama ini dalam menuju ketenangan kerja dan ketenagaan usaha yang merupakan salah satu sasaran utama bagi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial pancasila.

Berbagai kebijaksanaan yang telah ditempuh oleh Departemen Tenaga Kerja dimulai dengan penertiban aparatnya

maupun dengan penyempurnaan peraturan-peraturan diharapkan dapat ditunjang oleh SPST dan APINDO-KADIN dengan langkah langkah atau perubahan yang seirama, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kesatuan Tripartit.

Kembali pada ketiga tahap penyelesaian perselisihan perburuhan di atas, semua yang bertugas sebagai pegawai perantara P4D dan P4P serta pegawai pengawas, wajib konsisten dalam sikap, perilaku maupun perbuatan di dalam pelaksanaan tugasnya untuk menciptakan kondisi agar pengusaha dan juga pekerja/serikat pekerja bisa saling menghormati, sadar akan peranan/kedudukannya masing-masing, tenggang rasa, terbuka, serta saling mampu mengendalikan diri guna mewujudkan hubungan industrial Pancasila.

Dalam rangka penanganan dan penyelesaian kasus-kasus haruslah berpedomana pada garis kebijaksanaan pemerintah (cq. Departemen Tenaga Kerja) yaitu :

- a. Penting dijaga adanya ketenagaaan kerja dan kelangsungan usaha dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan.
- b. Perlu adanya usaha-usaha pencegahan PHK dalam upaya mengatasi masalah pengangguran serta dampak sosial ekonomi lainnya.
- c. Perlu dihindari adanya tugas-tugas pekerjaan lembur di perusahaan yang sifatnya melembaga.
- d. Perlu memberikan kesempatan kepada pengusaha meng

adakan reinvestasi dalam rangka kebijaksanaan perluasan lapangan kerja dengan memperhatikan keseimbangan antara aspek sosial dan aspek ekonomi.

- e. Peningkatan upah dan kesejahteraan sosial yang diimbangi dengan peningkatan produktivitas kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1108/Men/1986 ter tanggal 30 Oktober 1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai tujuan serta maksud tertentu yaitu :

1. Memberikan pegangan dan tuntutan bagi semua unsur Tripartit yang terlibat langsung maupun tidak dalam proses penanganan/penyelesaian kasus-kasus perselisihan industrial dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari awal sampai selesai.
2. Melengkapi petunjuk pelaksanaan teknis yang ada mengenai penyelesaian perselisihan industrial dan Pemutusan hubungan kerja serta penanggulangannya.
3. Mewujudkan tercapainya kesatuan bahasa, sikap dan tata cara dalam penanganan/penyelesaian perselisihan industrial dan pemutusan hubungan kerja sebagai tanggung jawab bersama dalam kerangka Tripartit maupun secara nasional sebagai perwujudan dari pelaksanaan hubungan industrial pancasila.

Tahap-tahap penyelesaian perselisihan industrial ditempuh dalam berbagai penanggulangan/penyelesaian yaitu :

A. Tingkat Perusahaan

I. Penyelesaian Keluh Kesah

- a. Penyelesaian keluh kesah di dalam perusahaan didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mufakat secara kekeluargaan dan seyogianya dapat diselesaikan oleh pekerja dengan alasannya tanpa bantuan pihak lain.
- b. Seorang pekerja yang mempunyai keluh kesah tentang segala sesuatu mengenai hubungan kerja menyampaikan keluh kesah tersebut pada atasan langsung untuk dimintahkan penyelesaiannya.
- c. Apabila atasan langsung tidak dapat menyelesaikan atau pekerja tidak puas atas penyelesaiannya maka pekerja mengajukan masalahnya kepada atasannya yang lebih tinggi.
- d. Apabila dengan atasan yang lebih tinggi tidak bisa menyelesaikannya atau pekerja tidak puas atas penyelesaiannya, maka pekerja dapat minta bantuan Pengurus Serikat Pekerja mewakili atau mendampingi pekerja untuk menyelesaikan lebih lanjut.
- e. Apabila dipandang perlu, atasan pekerja yang menyelesaikan keluh kesah dapat minta bantuan Serikat Pekerja mewakili atau mendampingi pekerja dalam penyelesaian keluh kesah.

2. Perselisihan Hubungan Industrial

- a. Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan harus dirundingkan secara musyawarah antara serikat pekerja dengan pengusaha sebagai langkah awal.
- b. Setiap perundingan atau musyawarah seperti tersebut pada butir 1, harus dibuat risalah perundingan dan dilakukan sebanyak-banyaknya tiga kali dalam jangka waktu paling lama satu bulan
- c. Risalah sebagaimana dimaksud pada butir 2 di atas antara lain memuat :
 1. Identitas serikat pekerja/pengusaha
 2. Tanggal dan tempat perundingan
 3. Pokok masalah yang diperselisihkan
 4. Pendirian para pihak yang berselisih
 5. Kesimpulan perundingan serta penanda tangan oleh pihak yang mengadakan perundingan.
- d. Setiap bentuk pengaduan perselisihan industrial yang disampaikan langsung ke Departemen Tenaga Kerja oleh pihak-pihak wajib di tolak dan dikembalikan menurut prosedur butir 2 romawi d
- e. Persetujuan bersama yang dapat dicapai dalam perundingan harus tertulis dan diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

- f. Apabila perundingan atau musyawarah tidak berhasil maka salah satu pihak ataupun kedua-duanya dapat memberitahukan kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dengan tembusan kepada Panitia Daerah disertai bukti perundingan serta risalahnya.
 - g. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pada dasarnya tidak dibenarkan kedua belah pihak mengambil tindakan selama proses perundingan/musyawarah dilakukan.
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada prinsipnya setiap kehendak atau rencana pemutusan hubungan kerja, harus dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerjanya sendiri kalau di perusahaan tersebut belum ada organisasi serikat pekerja.

Setiap perundingan atau musyawarah yang dilakukan paling banyak tiga kali dalam satu bulan dan risalah perundingan harus dibuat, risalah mana harus memuat identitas para pekerja dan pengusaha, nama dan alamat perusahaan, pokok masalah, pendirian para pihak, kesimpulan dan selanjutnya risalah tersebut ditanda tangani para pihak.

Apabila perundingan mencapai kesepakatan atau tidak, harus dilampirkan pada setiap pengajuan izin

pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada panitia daerah melalui Departemen Tenaga Kerja dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan ataupun kepada P4D dalam pemutusan hubungan kerja massal.

Setelah prosedur yang ditempuh khusus untuk permohonan pemutusan hubungan kerja massal yang sifatnya penyelamatan perusahaan, maka pihak pengusaha harus mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk mendapatkan petunjuk lebih lanjut sesuai surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 268/M/IV/1985, dengan melampirkan :

- a. Bukti bahwa langkah-langkah upaya penyelamatan yang digariskan Departemen Tenaga Kerja telah dilakukan.
- b. Laporan hasil pemeriksaan keuangan oleh Akuntan Publik.

B. Tingkat P4D

1. Penyelesaian Hubungan Industrial

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang No.22/1957 pasal 8 dan 9, P4D menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh pengusaha/kuasanya atau oleh unit kerja dan peraturan perundang-undangan di atas pasal 6, kedua belah pihak sungguh



sungguh mentaati ketentuan yang berlaku serta se-
tiap panggilan P4D kepada para pihak yang berseli-
sih harus dihadiri oleh SPSI, APINDO-KADIN dengan
membawa serta bukti-bukti diri dan surat kuasa
yang sah.

2. Penyelesaian Hemutusan Hubungan Kerja (PHK)
P4D menyelesaikan pemutusan hubungan kerja apabi-
la telah ada permohonan izin pemutusan hubungan
kerja dari pengusaha termasuk PHK dengan alasan
sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.
04/1986.

C. Tingkat P4P

1. Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial
P4P pada prinsipnya menyelesaikan kasus pada ting-
kat banding yang diajukan sesuai dengan ketentuan
pasal 6, 8 dan 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja
No.22/1957.
2. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja
P4P menyelesaikan perkara berdasarkan prioritas
obyek dengan tetap memperhatikan kelengkapan data
kasus-kasus yang mendesak menurut penilaian Ketua
dan Anggota P4P atau petunjuk Dirjen Bidang Peng-
awasan tenaga kerja selaku pembinaan fungsional.
Pada prinsipnya semua kasus pemutusan hubungan
kerja massal yang telah diselesaikan dengan per-
setujuan bersama.

4.3 Masalah Hukum Berkenaan Wewenang APINDO

Sebagaimana telah diuraikan terdahulu bahwa wewenang Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah membina pengusaha/perusahaan untuk melaksanakan serta mengamalkan hubungan industrial Pancasila di dalam lingkungan perusahaan, yang artinya baik pengusaha maupun pekerja berupaya menjalin hubungan kerja yang baik agar dengan demikian dapat tercipta suasana atau iklim kerja yang aman tentram sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produksi.

Apabila di dalam suatu lingkungan perusahaan terjadi suatu perselisihan menyangkut hubungan industrial maka pihak Asosiasi Pengusaha Indonesia berwenang untuk menyelesaikan hal itu tetapi jika tidak berhasil upaya APINDO tersebut maka sesuai dengan pasal 27 dari Anggaran Dasar Apindo dapat menjatuhkan sanksi terhadap pekerja berupa : Peringatan tertulis, pemberhentian sementara dan pemecatan. Tindakan pemecatan sementara sebagai sanksi pihak pekerja dikenakan karena tidak melaksanakan kewajiban, sedangkan tindakan pemberhentian sementara setelah yang bersangkutan diberi peringatan ternyata tidak diindahkan. Apabila pekerja yang nama baik organisasi serta menyalagunakan nama dan atau hak milik organisasi maka terjadilah pemecatan.

Sebenarnya masalah hukum dalam wewenang APINDO ini telah diuraikan secara mendalam pada bab 3 sub 2 dan pada bab 4 sub 1 dan 2 sehingga tidak perlu dijelaskan lagi.

BAB 5

P E N U T U P

Setelah diuraikan bab-bab terdahulu maka selanjutnya dari materi bab-bab tersebut ditarik kesimpulan dan saran dari dalamnya sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Wewenang Apindo dalam hubungan industrial belum diatur secara khusus dalam per-Undang-undangan dalam arti, memberikan dan menegaskan wewenang Apindo. Namun demikian ada beberapa ketentuan peraturan per-Undang-undangan yang memberi peluang kepada Apindo untuk berperan dalam hubungan industrial.
2. Dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama (KKB) Apindo berperan dalam kesepakatan kerja bersama sebagai sarana dalam menciptakan ketenangan kerja dan ketenagan usaha serta mewakili para pengusaha apabila terjadi masalah atau perselisihan.
3. Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, Apindo sebagai lembaga kerja sama dalam Tripartit mempunyai peranan untuk ikut menyelesaikan hubungan industrial yang terjadi dalam perusahaan.

5.2 Saran

1. Disarankan agar supaya falsafah hubungan Industrial pancasila dapat dihayati oleh kalangan

masyarakat luas, sehingga pembuatan perjanjian kerja seyogianya tidak dilaksanakan diperusahaan-perusahaan swasta tetapi juga diperusahaan-perusahaan negara yang dibentuk menurut Undang-undang tersendiri dan pelaksanaannya dapat diatur dalam suatu peraturan pemerintah.

2. Telah dirasakan bahwa adanya suatu kenyataan bahwa ada golongan buruh yang dalam praktek masih belum mempunyai kepastian hukum maupun perlindungan yang layak seperti, tenaga kerja harian, borongan dan lain sebagainya, maka dari itu demi terlaksananya falsafah hubungan industrial Pancasila bagi semua golongan pekerja seyogianya apabila pemerintah lebih aktif lagi mengadakan peraturan pengawasan, perlindungan dan bimbingan dari SPSI, APINDO serta pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad, 1991, Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia, PT Citra Aditya akti, Bandung.
- Anshori Ilyas, 1991, Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Ringkasan Penelitian, Unhas.
- F.X. Djumialdji, dan Wiwoho Soedjono, 1985, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
- _____, 1987, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
- Gunawi, K. 1983, Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Hubungan Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico, Bandung.
- Halili Toha, 1987, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Bina Aksara, Jakarta.
- Kansil, C.S.T. 1986, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta,
- Soepomo, 1987, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jambatan, Jakarta.
- Subekti, 1981, Aneka Perjanjian, PT Intermasa, Jakarta.
- Sumber lain :
- Buletin Apindo, Media Informasi dan Komunikasi Asosiasi Pengusaha Indonesia, Edisi Januari, 1992.
- _____, Kesepakatan Bersama Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, Edisi Pebruari, 1990.
- Soepomo, 1983, Kitab Undang-undang Hukum Perburuhan, Jambatan Jakarta.
- Soeprapto Boedjosastro, 1992, Asosiasi Pengusaha Indonesia, Majalah, DPP. APINDO, Jakarta.



**APINDO (ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA) -
EMPLOYERS' ASSOCIATION IN INDONESIA**
KANTOR DPD APINDO SULSEL / KRIDA MARANNU
JLN. JEND AHMAD YANI NO. 23 TELP. 324944 UJUNG PANDANG
SULAWESI - SELATAN

SURAT KETERANGAN

NO.233/Apindo/DPD.SS/IX/1993.-

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas " 45 " Ujung Pandang,
Nomor : 070/1067/KSP, tanggal 17 Oktober 1992 perihal :
Surat Pengantar Study Pendahuluan dalam rangka penulisan Skripsi -
Mahasiswa dan surat : Kadit Sospol KDH Tk I Sulsel -
No. 070/4239/DSP, tgl 12 Oktober 1992 perihal Rekomendasi dari Penelitian
maka DPD APINDO SULAWESI SELATAN MENERANGKAN SBB :

N A M A : LORINCE ULAL
STANBUK : 587060/12 .
ALAMAT : JL.URIP SUMOHARJO Lr.I/21 A U.PANDANG.

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Kantor -
DPD APINDO SULSEL , sejak tgl. 17 Desember 1992,sehubungan dengan rencana
penulisan skripsinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

a.n DPD APINDO SULAWESI SELATAN

H. ABD. RASYID MOHIDIN.

