

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia melindungi dan menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa “Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan landasan hukum di atas, Negara Indonesia memiliki kewajiban konstitusional untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang layak bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Khairani<sup>1</sup> ketentuan ini tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.

Pekerjaan sebagai sarana bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup dapat diperoleh melalui usaha sendiri maupun melalui orang lain atau pemberi kerja, dalam hal ini pemberi kerja merupakan badan pemerintah maupun swasta. Pekerjaan

---

<sup>1</sup>Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 2.

yang diberikan oleh pemerintah dilaksanakan oleh aparat pemerintahan yang disebut dengan Pegawai Negeri atau Aparatur Sipil Negara (ASN) sedangkan pekerjaan yang diberikan oleh pihak selain pemerintah atau swasta dilaksanakan oleh orang-orang yang disebut dengan pekerja atau buruh sebagaimana yang terdapat pada Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).<sup>2</sup>

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dengan pekerja adalah sama. Namun secara sosial-ekonomis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama dan tidak seimbang, karena seringkali pekerja berada pada posisi yang lemah.<sup>3</sup> Hal ini disebabkan pengusaha mempunyai modal dan aset sehingga kedudukannya kuat. Oleh sebab itu di dalam dunia ketenagakerjaan, pekerja adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya sehingga terwujud keseimbangan secara sosial-ekonomis antara pekerja dengan pengusaha meskipun tidak sama.

Menurut Adrian Sutedi dalam kamus modern serikat pekerja/serikat buruh, hanya ada dua cara melindungi buruh/pekerja yaitu<sup>4</sup>:

“*Pertama*, melalui undang-undang perburuhan buruh akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindungi di tempat kerja (kesehatan; keselamatan; dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua* melalui serikat pekerja/serikat buruh, sekalipun undang-undang perburuhan bagus tetapi buruh tetap memerlukan kehadiran serikat pekerja/serikat buruh untuk membuat perjanjian kerja bersama.”

---

<sup>2</sup> *Ibid.*,

<sup>3</sup> Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 5.

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 13.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu cara melindungi pekerja adalah melalui serikat pekerja yang kehadirannya sangat dibutuhkan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Dengan demikian dapat menyeimbangkan posisi pekerja dengan pengusaha.

Kehadiran serikat pekerja diamanatkan dalam Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.”, dan Pasal 28E ayat (3) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”. Dengan ketentuan tersebut negara memiliki kewajiban untuk menjamin dan memberikan perlindungan kepada setiap orang untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Berdasarkan pasal-pasal di atas, maka diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU Serikat Pekerja), sehingga keberadaan serikat pekerja saat ini lebih terjamin.

Setelah diundangkannya UU Serikat Pekerja, muncul istilah Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) yang dimaksudkan untuk menggantikan kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).<sup>5</sup> Menurut Ahmad Rizki Sridadi mengenai aspek filosofis keberadaan PKB dikaitkan dengan 3 (tiga) sudut pandang yaitu<sup>6</sup> :

“*Pertama* sudut pandang ontologi menerangkan bahwa PKB adalah obyek, hasil, dan persoalan yang didekati dari kemampuan dan kesadaran manusia (indera manusia)

---

<sup>5</sup>Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 40.

<sup>6</sup>Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empatdua Media, Malang, hlm.

yang meliputi daya pikir (kognitif), daya rasa (afektif), dan hasrat atau kemauan (konatif) terhadap sesuatu yang mendasari hubungan kerja. *Kedua* sudut pandang epistemologi ditujukan untuk mengkaji PKB melalui pemikiran dan metode berpikir yakni deduksi dan induksi yang diupayakan oleh serikat pekerja dan pengusaha sebagai alat (*tool*) untuk menyelesaikan persoalan kerja. *Ketiga* sudut pandang aksiologi mengenai PKB, menjelaskan bahwa manusia (dalam hal ini pekerja dan pengusaha) berupaya memperoleh manfaat, kegunaan, dan hasil secara substansial dan instrumental dari aktifitasnya menyusun dan melaksanakan PKB di perusahaan untuk mencapai keharmonisan kerja dan kesejahteraan pengusaha, pekerja, anggota keluarga pekerja, dan anggota masyarakat lainnya.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan PKB sebagai hasil daya pikir, daya rasa dan kemauan dari para pihak yang membuatnya. PKB digunakan sebagai sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudian disesuaikan dalam 1 (satu) wadah bersama yang menjadi pedoman dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Menurut Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PKB merupakan perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Keterlibatan serikat pekerja sebagai pihak yang membuat perjanjian kerja bersama sesuai dengan salah fungsinya yang terdapat dalam Pasal 4 ayat (2) UU Serikat Pekerja yaitu sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama



dan penyelesaian perselisihan industrial. Keikutsertaan serikat pekerja dalam perundingan pembuatan PKB, merupakan suatu cara dalam rangka mengembangkan partisipasi pekerja untuk ikut andil dalam menentukan pengaturan syarat kerja, hak, dan kewajiban dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Menurut ketentuan Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut Permenaker No. 28 Tahun 2014), dalam pembuatan PKB dilaksanakan melalui perundingan yang didasari dengan itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak secara musyawarah dan mufakat. Hal ini tidak terlepas dari landasan filosofis yang terdapat dalam sila keempat Pancasila yang berbunyi, “Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan dan perwakilan”. Sila ini mengamanatkan bahwa setiap pengambilan keputusan dan/atau kebijakan harus mengutamakan musyawarah untuk mufakat demi kepentingan bersama.

Melalui perundingan PKB yang dilaksanakan secara musyawarah oleh serikat pekerja dan pengusaha, diharapkan aspirasi dan kehendak pekerja dapat sampai kepada pengusaha. Hal ini dilakukan dengan tawar-menawar mengenai objek PKB sehingga menghasilkan kesepakatan atas PKB yang menyeimbangkan posisi pekerja dengan pengusaha. Adapun objek PKB adalah isi perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara pihak-pihak dalam perundingan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, upah, jam kerja, jaminan sosial, keselamatan dan

kesehatan kerja, THR, promosi, mutasi dan sebagainya. Selain itu mengenai syarat dari isi PKB yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila bertentangan maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum. Dengan adanya kesepakatan atas PKB maka pengusaha wajib mendaftarkan PKB ke instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang sesuai dengan wilayah kerja perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 32 ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa, “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.” Berdasarkan ketentuan pasal ini dapat disimpulkan bahwa PKB tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya yaitu serikat pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut di dalam perundingan yaitu pekerja, terlepas dari apakah pekerja tersebut menerima atau menolak isi PKB serta apakah pekerja tersebut menjadi anggota serikat pekerja yang berunding atau tidak. Selanjutnya dipertegas dalam Pasal 15 Permenaker No. 28 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa, “Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.” Hal ini berarti PKB hanya dibuat untuk 1 (satu) perusahaan meskipun perusahaan memiliki cabang di berbagai daerah lainnya, sehingga ketentuan dalam PKB berlaku dan wajib dipatuhi bagi seluruh pekerja pada suatu perusahaan tanpa terkecuali.

Sebagaimana diketahui PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang selanjutnya disebut PT. PLN (Persero), merupakan Badan Usaha Milik Negara di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh nusantara.<sup>7</sup> Oleh sebab itu PT. PLN (Persero) membutuhkan sumber daya manusia (pada PT. PLN disebut sebagai pegawai) yang profesional, berkualitas, dan berdisiplin tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis dengan para pegawainya, PT. PLN (Persero) memiliki salah satu sarana hubungan industrial yaitu PKB. Adapun PKB pada PT. PLN (Persero) yaitu Perjanjian Kerja Bersama antara PT. PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/041/DIR/2010 dan Nomor DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode Tahun 2010-2012 (selanjutnya disebut PKB PLN).

PKB PLN memiliki bagian yang tak terpisahkan dari PKB PLN itu sendiri yaitu Lampiran PKB PLN tentang Peraturan Disiplin Pegawai. Selain itu PKB PLN memiliki 2 (dua) Addendum yang ditandatangani pada tanggal 13 Oktober 2013. Addendum pertama berisi kesepakatan perpanjangan masa berlaku PKB Periode Tahun 2010-2012 yaitu kesepakatan untuk memperpanjang masa berlaku PKB PLN Periode Tahun 2010-2012 sejak tanggal 25 April 2013 sampai dengan tanggal 25 April 2014. Apabila sampai dengan berakhirnya masa berlaku tersebut ternyata PKB PLN yang baru belum disepakati, maka PKB PLN Periode Tahun 2010-2012 dinyatakan tetap berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal 25 April 2014 atau sampai dengan ditetapkannya PKB PLN yang baru. Selanjutnya Addendum kedua

---

<sup>7</sup><https://www.pln.co.id/tentang-kami/pedoman-perilaku>, diakses pada tanggal 6 Maret 2019, pukul 20.00 WIB.

PKB PLN berisi perubahan mengenai sistem manajemen kinerja pegawai, penyelenggaraan dan pemeliharaan kesehatan, pemberhentian pegawai, serta menambah BAB tentang perkawinan antar pegawai dan sertifikasi kompetensi pegawai. Dengan demikian PKB PLN yang lama tetap berlaku sampai saat ini, kecuali ketentuan yang diubah, ditambah atau dihapuskan dalam Addendum perubahan tersebut.

Secara garis besar PKB PLN berisi tentang hak dan kewajiban para pihak (perseroan dan SP-PLN), bantuan dan fasilitas bagi SP-PLN, hubungan kerja (rekrutmen pegawai, jabatan pegawai, penempatan pegawai, mutasi), penghasilan pegawai, pembinaan pegawai (pendidikan dan pelatihan), tata tertib perseroan, cuti, perjalanan dinas, jaminan sosial dan kesehatan, penghargaan pensiun, tunjangan hari raya keagamaan, pemberhentian pegawai dan pensiun, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peraturan disiplin pegawai yang secara khusus dijabarkan dalam Lampiran PKB PLN.

PT. PLN (Persero) memiliki 50 (lima puluh) unit induk yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia.<sup>8</sup> Salah satu unit induk PT. PLN (Persero) yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat (Selanjutnya disebut PT. PLN UIW Sumbar) yang merupakan perpanjangan tangan dari PT. PLN (Persero) Pusat untuk pelayanan kelistrikan, serta merupakan lembaga penunjang bisnis kelistrikan di wilayah Sumatera Barat.<sup>9</sup> Sebagai perpanjangan tangan dari PT. PLN (Persero) Pusat,

---

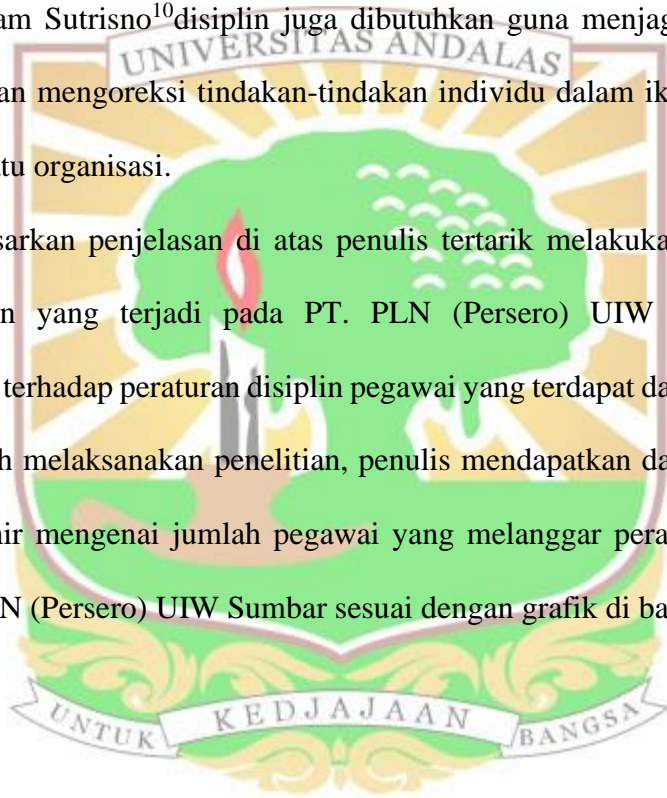
<sup>8</sup><https://www.pln.co.id/static/uploads/2019/02/Struktur-Organisasi-PT-PLN-Persero.pdf>, diakses pada tanggal 6 Maret 2019, pukul 19.00 WIB.

<sup>9</sup><https://www.pln.co.id/sumbar>, diakses pada tanggal 6 April 2019, pukul 20.00 WIB.



maka PT. PLN UIW Sumbar dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Sumatera Barat akan tenaga listrik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Tercapainya tujuan perusahaan yang optimal tidak terlepas dari motivasi, kinerja, dan kedisiplinan pegawainya dalam mematuhi setiap rambu-rambu yang berlaku dalam suatu perusahaan. Menurut Tohardi dalam Sutrisno<sup>10</sup> disiplin juga dibutuhkan guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap suatu organisasi.

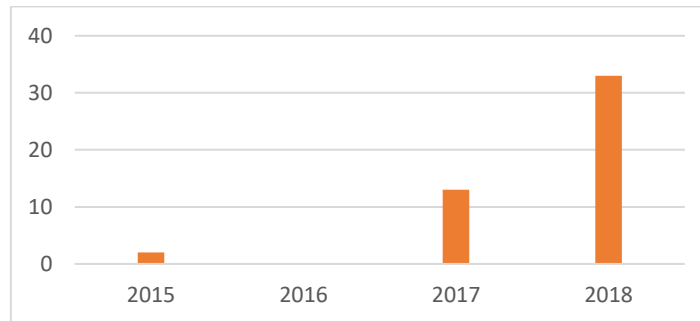
Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik melakukan penelitian terkait permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UIW Sumbar mengenai pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai yang terdapat dalam Lampiran PKB PLN. Setelah melaksanakan penelitian, penulis mendapatkan data dalam 4 (empat) tahun terakhir mengenai jumlah pegawai yang melanggar peraturan disiplin berat pada PT. PLN (Persero) UIW Sumbar sesuai dengan grafik di bawah ini :



---

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Purnada Media Group, Jakarta, hlm. 88.

Grafik Batang Jumlah Pelanggaran Disiplin Berat dalam Lampiran PKB PLN pada PT. Unit Induk Wilayah Sumatera Barat



Sumber Data : Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat

Berdasarkan grafik di atas pada tahun 2018 merupakan puncak tertinggi terjadinya pelanggaran aturan disiplin berat yang dilakukan oleh 33 (tiga puluh tiga) orang pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar. Adapun klasifikasi pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh para pegawai tersebut terdapat dalam Pasal 6 ayat (12) Lampiran PKB PLN yang berbunyi, “Melakukan manipulasi data dan/atau laporan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya untuk kepentingan pribadi atau kelompok sehingga merugikan perseroan.”

Pelanggaran terhadap peraturan disiplin berat dalam Lampiran PKB PLN ini, jelas telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 32 ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014 yang sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya bahwa pengusaha, serikat pekerja, maupun pekerja wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan yang terdapat dalam PKB. Atas pelanggaran yang terjadi otomatis menimbulkan kerugian bagi PT. PLN (Persero) dan mempengaruhi kinerja para pegawai yang berimbas pada tidak optimalnya pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu juga menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan industrial antara perseroaan dengan para pegawai yang melanggar yang bermuara pada terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) menyatakan bahwa :

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan ketentuan pasal di atas terdapat 4 (empat) jenis perselisihan dalam hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Menurut UU PPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 5 (lima) cara yaitu penyelesaian melalui bipatrit, mediasi, arbitrase, dan konsoliasi serta pengadilan hubungan industrial. Sedangkan menurut Adrian Sutedi,<sup>11</sup> apabila terjadi hal-hal yang demikian kedua belah pihak perlu melihat kembali PKB yang telah disepakati dan digunakan sebagai pedoman sehingga segala perbedaan tersebut dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat.

Mengenai sanksi terhadap pelanggaran peraturan disiplin berat berdasarkan Pasal 7 ayat (1) huruf c Lampiran PKB PLN, berupa Pemutusan Hubungan Kerja.

---

<sup>11</sup>Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm.13.

Penjatuhan sanksi tersebut tidak langsung diberikan namun harus melalui prosedur penyelesaian pelanggaran peraturan disiplin berat yang diatur dalam Lampiran PKB PLN yang melibatkan pihak serikat pekerja. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 17 ayat (2) Lampiran PKB PLN menyatakan bahwa, “Keanggotaan tim investigasi terdiri dari unsur serikat pekerja dan perseroan yang jumlahnya berimbang”. Selain itu juga ditegaskan dalam ketentuan yang terdapat dalam Pasal 19 ayat (4) Lampiran PKB PLN yang menyatakan bahwa, “Dalam hal melakukan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin sedang dan berat dilakukan oleh tim investigasi”. Tim investigasi tersebut bertugas melakukan pemeriksaan kepada pegawai yang bersangkutan, mencari dan memeriksa fakta maupun bukti atas pelanggaran yang terjadi, serta memberikan pertimbangan atau rekomendasi sanksi yang akan dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang.

Selain itu dalam proses pemeriksaan ini menurut Pasal 19 ayat (14) Lampiran PKB PLN menyatakan bahwa, “Dalam hal pemeriksaan yang dilakukan oleh tim investigasi, pegawai yang diperiksa berhak didampingi tim advokasi serikat pekerja”. Dikorelasikan dengan ketentuan pasal-pasal tersebut, pada saat penyelesaian kasus pelanggaran disiplin berat periode tahun 2018 yang terjadi di PT. PLN (Persero) UIW Sumbar, organisasi serikat pekerja yang tercatat dan aktif yaitu Serikat Pegawai PT. PLN (Persero). Dalam hal ini perjenjangan organisasinya yang terdapat pada PT. PLN (Persero) UIW Sumbar yaitu Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar maka serikat pegawai inilah yang menjalankan fungsi tersebut.



Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses penyelesaian pelanggaran peraturan disiplin berat berdasarkan mekanisme yang diatur dalam Lampiran PKB PLN tidak terlepas dari pelaksanaan fungsi dan peranan serikat pegawai agar menghasilkan *win-win solution* bagi kedua belah pihak. Menurut Khairani<sup>12</sup> hal ini dikarenakan pada dasarnya hubungan kedua belah pihak adalah suatu hubungan perdata yang penuh dengan tawar-menawar antara hak dan kepentingan pekerja dengan hak dan kepentingan pengusaha.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan judul **“PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT PEGAWAI DALAM MENYELESAIKAN PELANGGARAN DISIPLIN BERAT DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA BARAT”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?

---

<sup>12</sup>Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 39.

2. Apa kendala yang dihadapi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai, untuk memberikan arah dalam menyelesaikan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah :

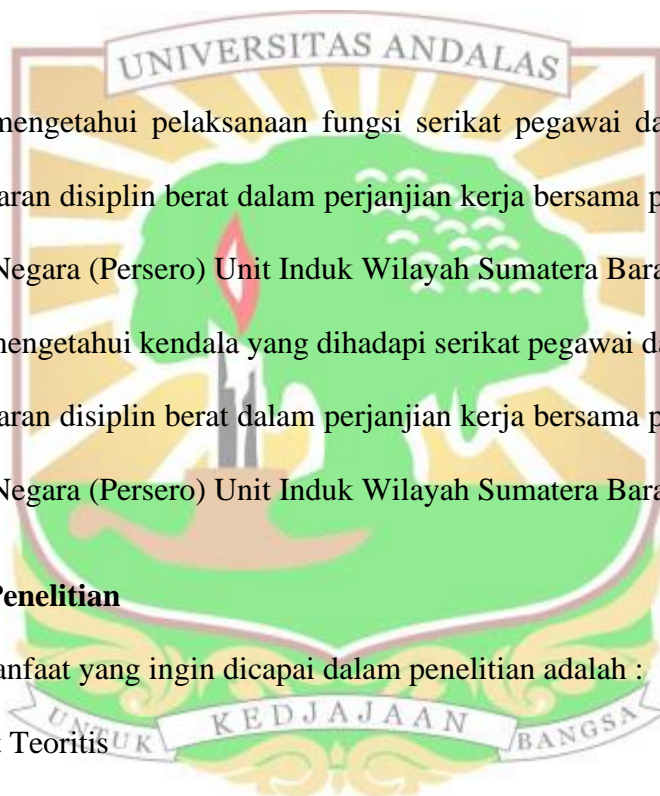
1. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai referensi bagi semua pihak yang berkepentingan dalam rangka pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan, dalam hal ini menyangkut pelaksanaan fungsi serikat pegawai dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pegawai dengan perusahaan.



## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelaksanaan fungsi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

## E. Metode Penelitian

Metode pada hakikatnya memberikan pedoman, tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan yang dihadapinya.<sup>13</sup> Sedangkan penelitian (*research*) berarti pencarian kembali. Pencarian yang dimaksud adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah) karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.<sup>14</sup> Metode yang penulis gunakan adalah :

### 1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris atau sosiologi hukum adalah pendekatan dengan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat.<sup>15</sup> Terkait dengan penelitian, penulis berupaya menggambarkan norma yang ditetapkan dengan kenyataan di lapangan (*das sein dan das sollen*) khususnya mengenai

---

<sup>13</sup>Soerjono Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm. 6.

<sup>14</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin , 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 19.

<sup>15</sup> Ali Zainuddin, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105.

pelaksanaan fungsi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

## 2. Sifat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini, maka penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analisis bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.<sup>16</sup> Dalam hal ini penulis menggambarkan secara tepat pelaksanaan fungsi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat sesuai pada kenyataan yang terjadi di lapangan.

## 3. Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya terdiri dari:

### a. Bahan Kepustakaan

Penelitian hukum senantiasa harus didahului dengan penggunaan bahan kepustakaan atau studi dokumen. Data kepustakaan tersebut dapat diperoleh

---

<sup>16</sup>Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hlm. 25.



melalui penelitian yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi ilmiah, dan jurnal penelitian. Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat yaitu Pustaka Pusat Universitas Andalas dan Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas.

#### b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan diperlukan untuk mendapatkan gambaran data berupa fakta di lapangan yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi serikat pegawai dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat. Oleh sebab itu penelitian lapangan dilakukan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat serta pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

#### 4. Jenis Data

Jenis data yang akan di pergunakan dalam penelitian ini yaitu :

##### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (masyarakat)<sup>17</sup>. Data ini diperoleh langsung melalui *interview* (wawancara) yang dilakukan terhadap informan yang telah ditentukan. Wawancara dilakukan terhadap informan yang dipilih dalam penelitian ini yaitu pihak Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat dan Bidang Hubungan

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm. 30.

Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat serta pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat.

b. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) antara lain mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya<sup>18</sup>. Data ini dapat berupa bahan hukum yaitu sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan yang isinya mengikat krena dikeluarkan oleh Pemerintah<sup>19</sup>. Adapun bahan hukum primer yang mengikat berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan yaitu :
  - a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
  - b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara
  - d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 53.

<sup>19</sup> Burhan Ashshofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 103.

- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat
- h. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 012/PUU-I/2003
- i. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No.115/PUU-VII/2009
- j. Perjanjian Kerja Bersama antara PT. PLN (Persero) dengan serikat pekerja PT. PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/041/DIR/2010 dan Nomor DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode 2010-2012 beserta lampiran dan addendumnya

- 2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang membahas dan memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer.<sup>20</sup> Adapun bahan hukum

---

<sup>20</sup> *Ibid.*,

sekunder dalam penelitian ini yaitu buku hukum ketenagakerjaan dan publikasi ilmiah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan sekunder.<sup>21</sup> Adapun bahan hukum tersier dalam penelitian ini yaitu kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan menyeluruh dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

### 1. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah kegiatan mempelajari, mendalami, dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literatur baik buku, jurnal, atau karya tulis lainnya yang relevan dengan topik, fokus atau variable penelitian.<sup>22</sup> Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi serikat pegawai dan kendala yang dihadapinya dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat dalam perjanjian kerja bersama pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

---

<sup>21</sup>*Ibid.*, hlm. 104.

<sup>22</sup> Widodo, 2017, *Metodelogi Penelitan Populer dan Praktis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 75.



## 2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data<sup>23</sup>. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur (*semi-structured interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview's guidance*) untuk menggali sebanyak-banyaknya informasi yang diperoleh dari para informan. Kegiatan wawancara dilakukan terhadap:

- a. Asisten Manajer Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.
- b. Sekretaris Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.
- c. Pegawai Yang Diduga Melakukan Pelanggaran Disiplin Berat Periode 2018
- d. Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

## 6. Pengolahan dan Analisis Data

### a. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis.<sup>24</sup> Dalam pengolahan data penulis menggunakan cara *editing* yaitu teknik mengolah data dengan cara meneliti kembali data yang telah diperoleh melalui wawancara,

---

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm. 74.

<sup>24</sup> Bambang Waluyo, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 72.

observasi maupun dokumentasi untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan.<sup>25</sup> *Editing* yang akan dilakukan oleh penulis yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan cara memilih dan mengecek data yang relevan dengan tujuan penulisan. Selain itu juga dilakukan editing terhadap hasil wawancara berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami.

#### b. Analisis Data

Analisis data merupakan pekerjaan untuk menemukan tema-tema dan merumuskan hipotesa-hipotesa, meskipun sebenarnya tidak ada formula yang pasti untuk dapat digunakan untuk merumuskan hipotesa. Hanya saja pada analisis data tema dan hipotesa lebih diperkaya dan diperdalam dengan cara menggabungkannya dengan sumber-sumber data yang ada.<sup>26</sup> Data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara dan studi dokumen dianalisis secara kualitatif, yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya. Kemudian hasil dari analisis data ini dapat dipergunakan untuk mencari jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian.

---

<sup>25</sup><http://scholar.unand.ac.id/37162/2/BAB%20I%20%28Pendahuluan%29.pdf>, diakses pada tanggal 6 April 2019, pukul 19.00 WIB.

<sup>26</sup> Burhan Ashshofa, *Op.Cit.*, hlm. 66.