



## EX-Officio Law Review

Fakultas Hukum Universitas Asahan  
Jl. Jend. Ahmad Yani Kisaran  
<http://jurnal.una.ac.id/index.php/jeolw>



### PERAN FEDERASI SERIKAT PEKERJA PERTANIAN DAN PERKEBUNAN-SPSI DALAM MELAKUKAN ADVOKASI PEKERJA KORBAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK

Mangaraja Manurung<sup>1)</sup>, Suci Irbatia Mustafa<sup>2)</sup>

Fakultas Hukum Universitas Asahan

Email<sup>1)2)</sup> : [mrajamanurung197@gmail.com](mailto:mrajamanurung197@gmail.com), [mustafasuci1516@gmail.com](mailto:mustafasuci1516@gmail.com)

#### ABSTRAK

Sebagaimana tertuang dalam pasal 28D ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang baik dan layak dalam hubungan kerja. Namun kenyataannya Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia seakan menjadi fenomena gunung es yang sulit untuk dituntaskan. Permasalahannya meskipun PHK dilegalkan secara hukum namun sayangnya pada praktiknya fenomena PHK sering dilakukan secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerja dengan memakai dalil-dalil yang tidak legalistik dan konstruktif. Bagi pengusaha maupun pekerja, mengakhiri (PHK) tidak pernah mudah. Kenyataan menunjukkan bahwa PHK seringkali menimbulkan ketidakbahagiaan bagi satu pihak karena masing-masing pihak merespon secara berbeda terhadap terjadinya PHK. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk melihat peran Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan - SPSI serta tantangan yang dihadapi SPSI Pekerja dalam membela pekerja dan buruh yang menjadi sasaran pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang pelaku usaha di Kabupaten Batu Bara. Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian empiris, yaitu *Field Riset* (penelitian lapangan). Diperlukan solusi yang tepat untuk masalah (PHK), tentunya studi advokasi hukum menjadi sangat penting bagi pekerja agar nantinya para pekerja mendapatkan perlindungan hukum ketengakerjaan. Kesimpulan dari penelitian penulis fungsi SPSI dalam memperjuangkan hak-hak pekerja telah memperjuangkan hak-hak Pekerja atas tindakan sepihak perusahaan yang tidak memberikan peringatan dan langsung memecatnya. Faktor penghambat dalam pelaksanaan fungsi SPSI atas pemutusan hubungan hubungan kerja secara sepihak yaitu masih rendahnya sumber daya manusia para pengurus Serikat dan juga para pekerja/buruh, kemudian karyawan kurang menyadari arti pentingnya keberadaan serikat pekerja, dan kurangnya komunikasi.

**Kata Kunci : Peran Advokasi, Korban, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

#### ABSTRACT

*As stated in article 28D paragraph 2 of the 1945 Constitution states that everyone has the right to work and receive good and proper compensation and treatment in a work relationship. But in fact the phenomenon of Termination of Employment (PHK) in Indonesia seems to be an iceberg phenomenon that is difficult to complete. Even though layoffs are legalized by law, unfortunately in practice the phenomenon of layoffs is often carried out unilaterally by employers against workers using arguments that are not*

*legalistic and constructive. For both employers and workers/labourers, terminating an employment relationship (PHK) is never easy. The fact shows that layoffs often cause unhappiness for one party because each party responds differently to the occurrence of layoffs. The purpose of writing this article is to look at the role of the Federation of Agricultural and Plantation Trade Unions - SPSI in representing employees or laborers who have been laid off from work at businesses in Batu Bara Regency and the challenges faced by the Federation of Agricultural and Plantation Trade Unions - SPSI in defending workers and laborers who became the target of arbitrary termination of employment for business actors in Batu Bara Regency. The writing of this article uses an empirical research method, which is a kind of Field Research (Field Study) which thus constitutes a kind of examination of humanistic law and can also be called field research. An appropriate solution is needed for the problem of Termination of Employment (PHK), of course legal advocacy studies are very important for workers so that later workers will receive employment law protection as in the research. who experienced sudden termination of employment. To prevent employers from acting arbitrarily, the termination process is also heavily controlled. The process of termination of employment that has been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation therefore becomes a layered fortress in the settlement of termination of employment.*

**Keywords: Role Advocacy, Victims, Termination Relations Work**

## A. PENDAHULUAN

Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang baik dan layak dalam hubungan kerja. Pemerintah haruslah responsif terhadap para pekerja/buruh. Hal tersebut berdasar kan aturan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 3 yang menyatakan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan seseorang bekerja pada orang lain maka akan menimbulkan keterkaitan dalam

pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing.<sup>1</sup>

peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai aturan normatif bagi pelaksanaan kerja. Selain peraturan normatif juga dibutuhkan organisasi buruh/pekerja yang dapat memenuhi hak-hak buruh/pekerja yang sebagai mana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.<sup>2</sup>

Kehadiran dari suatu organisasi pekerja/buruh yang bertujuan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan bagi pekerja/buruh, sehingga

---

<sup>1</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm 22

<sup>2</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019), hlm 38

pekerja/buruh tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh para pengusaha. Keberhasilan dari suatu organisasi serikat buruh/serikat pekerja dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung dari kinerja para anggota serikat buruh/serikat pekerja serta juga kesadaran dari para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu maka akan semakin kuat pula kinerjanya dalam mewujudkan tujuannya. Karena itulah kaum pekerja/ buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau suatu organisasi.

Pekerja/buruh harus mengetahui hak-hak dan kewajiban apa saja yang harus dipenuhi sebagai pekerja/buruh. Jika dalam bekerja di suatu perusahaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja maka pekerja/buruh dapat menuntut hak-hak dari isi perjanjian kerja tersebut. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pengusaha dan pekerja maka diperlukan kebebasan dalam berserikat dan untuk menyampaikan kehendak masing-masing pihak yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

Kehadiran dari organisasi pekerja dimaksud untuk memperjuangkan hak serta kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan semena-mena oleh pihak pengusaha. Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab yang sesuai amanat dari perundang-undangan tentang serikat

pekerja. Serikat pekerja/ Serikat buruh sebenarnya mempunyai tujuan yaitu memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis riset dalam penelitian ini adalah Empiris riset ini merupakan jenis *Field Riset* (Studi Lapangan) yang dengan demikian merupakan semacam pemeriksaan hukum humanistik dan juga dapat disebut penelitian lapangan, untuk lebih spesifik melihat pengaturan yang sah materi dan apa yang sebenarnya terjadi di mata publik.<sup>3</sup> kemudian dilanjutkan dengan penelitian informasi penting di lapangan, atau di daerah setempat.<sup>4</sup>

Lokasi penelitian yang dipilih penulis sebagai tempat yang akan diteliti oleh penulis adalah di Kantor PCFSP.PP - SPSI Kabupaten Batu Bara. Adapun penelitian dilokasi tersebut karena penulis berkepentingan dalam rangka penyusunan skripsi. Untuk membantu penelitian ini diperlukan adanya data-data valid yang diperoleh sebagai bahan atau sumber dari penelitian. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer, data sekunder dan data tersier, yaitu:

### 1. Data Primer

Diperoleh dari studi yang dilakukan langsung di lapangan, dimana data

---

<sup>3</sup>Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika; 2002), hlm 15

<sup>4</sup>Soetjono Soekanto, *Op.cit.*, hlm 52

ini diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada Ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Kantor PCFSP.PP - SPSI Kabupaten Batu Bara, serta melakukan observasi kepada pekerja/buruh terkait kinerja dan tanggung jawab serta peran dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang ada di perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Batu Bara.<sup>5</sup>

2. Data sekunder, diperoleh dari Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan Perundang-undangan yang terkait dalam penelitian ini yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Data tersier, yaitu data pendukung dari data primer dan data sekunder, yang berupa data dari internet, majalah –majalah, jurnal, ensiklopedia, *literature* maupun kamus besar yang berkaitan terhadap penelitian ini.<sup>6</sup>

### C. HASIL DAN PEMBAHASA

---

<sup>5</sup>Syamsul Anwar, *Metode Penelitian*, (Jakarta:Pustaka Belajar;1998), hlm 17

<sup>6</sup>Sulistiyowati Irianto, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Metode Penelitian Hukum* (Jurnal IlmuHukum;2002), hlm 1

### **Peran Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan –SPSI dalam melakukan advokasi terhadap pekerja/ buruh yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Batu Bara**

Peran serikat buruh/pekerja adalah dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi kaum pekerja/buruh beserta keluarganya. Pengertian pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (lihat pula Pasal 1 butir 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>7</sup>

Sedangkan definisi Serikat pekerja/serikat buruh dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh menyatakan bahwa “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta

---

<sup>7</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm 22

melindungi hak dan kepentingan pekerja /buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”<sup>8</sup>

Tujuan didirikan Serikat Pekerja/Buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembebasan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja /buruh dan keluarganya. Guna mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi:<sup>9</sup>

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang yang berlaku;

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm 24

<sup>9</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Undang - Undang Baru tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002), hlm 8

6. Wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.

Jaminan yang diberikan oleh Undang-undang terhadap pengurus serikat pekerja/serikat buruh dapat dilihat dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu :

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja, mem berhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah mengaturnya secara tegas mengenai hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh. Akan tetapi hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat Buruh baru dapat dilaksanakan apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah dicatatkan atau diberitahukan kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja setempat. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 25 ayat (1) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

### **1. Profil Unit kerja SPPP-SPSI di Kab. Batu Bara**

Unit kerja Federasi Serikat Pekerja Perkebunan dan Pertanian

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia adalah wadah Organisasi Serikat Pekerja Perkebunan dan Pertanian di kabupaten Batu Bara dengan Jumlah Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan-SPSI yang berada di perusahaan-perusahaan se-Kabupaten Batu Bara

Socfindo Perkebunan Tanah Gambus dengan jumlah 936 (Sembilan ratus tiga puluh enam) anggota, sedangkan jumlah anggota yang paling sedikit berjumlah 12 (dua belas) terdapat pada PT. Kwala Gunung.

## **2. Pemberian advokasi oleh FSP-SPSI Kab. Batu Bara terhadap Ppekerja/Buruh yang Menjadi Korban Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam istilah ketenagakerjaan, advokasi adalah suatu kegiatan atau serangkaian tindakan yang berupa anjuran, pen dampingan, pernyataan maupun pembelaan yang dilakukan terhadap pekerja/anggota serikat atau organisasi terhadap suatu kondisi/permasalahan tertentu. Dalam menangani masalah-masalah ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) bentuk penanganan perkara hubungan industrial antara lain:<sup>10</sup>

- a. Litigasi, yaitu segala bentuk advokasi dalam acara persidangan di pengadilan, dari mulai *bipartit*, *tripartit* sampai ke pengadilan.

- b. Non Litigasi, yaitu segala bentuk advokasi di luar acara persidangan pengadilan, misal kan dengan lobi-lobi atau bahkan demo sebagai bentuk penekanan.

Sistem penyelesaian perse lisihan hubungan industrial berdasar kan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penye lesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan peran tertentu bagi serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kemudian secara khusus membagi pola penyelesaian perselisihan industrial menjadi 4 macam yaitu :

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.

Meskipun Undang-Undang Penye lesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberi kewenangan bagi serikat pekerja/ serikat buruh untuk beracara di pengadilan, akan tetapi dalam praktiknya untuk menjadi kuasa hukum bagi pekerja /buruh ternyata cukup rumit, karena masih ada lagi persyaratan lain yang harus dipenuhi, seperti adanya Surat Pengukuhan serikat pekerja/serikat buruh tersebut, surat bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh di Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat ,surat kuasa dari pekerja/buruh kepada organisasinya dan kartu tanda anggota. Syarat teknis-

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*, (Jakarta :,Rajawali Pers, 2009), hlm. 93

administrasi ini terkadang sering menjadi persoalannya bagi pekerja/buruh ketika beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun, demi kepentingan pekerja/buruh beserta anggota-anggota Federasi Serikat Pekerja Perkebunan dan Pertanian-SPSI Kab. Batu Bara sebagai wakil para pekerja/buruh yang mengalami perselisihan hubungan industrial tentu telah memenuhi persyaratan dalam melakukan pendampingan serta advokasi kepada para pekerja/buruh yang mengalami perselisihan hak dengan pengusaha, walaupun demikian tidak serta merta kami selaku pembela kepentingan pekerja/buruh dapat menanganai masalah perselisihan hak, kewajiban dari pembelaan dapat dilaksanakan setelah adanya pemberian kuasa dari pekerja/buruh yang mengalami perselisihan hak antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan pada di bidang perkebunan dan pertanian di kabupaten Batu Bara. advokasi penyelesaian perselisihan yang diberikan atas hak para pekerja dengan perusahaan, sebagaimana penjelasan yang dikemukakan oleh Responden :

*“Pihak PCFSP.PP-SPSI sudah melakukan pembelaan terhadap pekerja yang mempunyai permasalahan dan perselisihan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada yaitu seperti tahapan mediasi secara bipartite dengan pihak perusahaan, serta juga secara tripartite yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara”.* Selain itu Responden menjelaskan bahwa “dimana

peran PCFSP.PP-SPSI sebagai pihak yang diberi kuasa oleh pekerja, setelah pekerja membuat surat kuasa kepada pihak PCFS.PP-SPSI maka segala hal atau segala sesuatu yang terjadi kepada pekerja tersebut itu di ambil alih oleh PCFSP.PP-SPSI dengan tahapan-tahapan seperti *Bipartit* dengan perusahaan, *Tripartit* dengan Dinas Tenaga Kerja, Kemudian jika belum ada penyelesaian sampailah ke lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

Selain itu Responden menjelaskan bahwa “dimana peran PCFSP .PP-SPSI sebagai pihak yang diberi kuasa oleh pekerja, setelah pekerja membuat surat kuasa kepada pihak PCFS.PP-SPSI maka segala hal atau segala sesuatu yang terjadi kepada pekerja tersebut itu di ambil alih oleh PCFSP.PP-SPSI dengan tahapan-tahapan seperti *Bipartit* dengan perusahaan, *Tripartit* dengan Dinas Tenaga Kerja, Kemudian jika belum ada penyelesaian sampailah ke lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.<sup>11</sup>

Sedangkan Persoalan PHK/ yang lain yang telah di Advokasi oleh PCFSP.PP-SPSI Kab. Batu Bara sampai ke tingkat *Tripartit*/Mediasi ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan atas keterangan yang disampaikan Responden bahwa

---

<sup>11</sup> Wawancara bersama Bapak Hombar Gultom selaku Wakil Ketua 1 PC FSP.PP Kabupaten Batu Bara Periode 2019-2024, pada tanggal 22 Agustus 2022

“Persoalan tentang PHK/Perselisihan yang lain yang telah di Advokasi oleh PCFSPPP-SPSI Kabupaten Batu Bara hanya sampai ke tingkat Bipartit dan ada juga permasalahan yang sampai ke Tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja dengan mengeluarkan Surat Anjuran untuk meneruskan perselisihan sebagai Perselisihan Hubungan Industrial”.<sup>12</sup>

### **3. Kendala Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan-SPSI dalam melakukan advokasi terhadap pekerja/ buruh yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja sepihak di perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Batu Bara**

Di dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Undang-Undang PPHI terdapat beberapa karakteristik yang kemudian menjadi penghambat bagi buruh dalam mengakses keadilan baik itu pada tahap pelaksanaan mekanisme *bipartit* dan *tripartit* ataupun secara khusus saat buruh kemudian memilih mengambil jalur penyelesaian melalui PHI.

Ada beberapa hambatan yang dihadapi oleh PCFS.PP-SPSI Kabupaten Batu Bara, Berikut penulis uraikan dari setiap masing-masing hambatan dalam melakukan advokasi terhadap pekerja/buruh yang mengalami permasalahan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Pengusaha, antara lain:

- 1) Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang bagus;
- 2) Kurangnya partisipasi aktif dari para anggota federasi dalam melakukan kerja-kerja advokasi menyebabkan program-program advokasi menjadi lambat;
- 3) Kurangnya komitmen para anggota dalam menjalankan setiap agenda yang telah ditentukan.

Selain itu berdasarkan dari keterangan yang dikemukakan oleh Responden hambatan yang dialami PCFS.PP-SPSI Kabupaten Batu Bara dalam melakukan advokasi kepada Anggota yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak antara lain: dikarenakan “berlakunya 2 (dua) Undang-Undang Tenaga Kerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Kedua Undang-Undang ini memiliki perbedaan yaitu terkait jumlah uang Pensiun Pekerja”<sup>13</sup>

Menurut Dr. Mangaraja Manurung, bahwa hambatan pengurus serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam melakukan advokasi kepada anggota tidak hanya persoalan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang saat ini berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, yang cenderung tidak pro pekerja/buruh, selain itu persoalan keterbatasan

---

<sup>12</sup> Wawancara bersama Bapak Hombar Gultom selaku Wakil Ketua 1 PC FSP.PP Kabupaten Batu Bara Periode 2019-2024, pada tanggal 22 Agustus 2022

---

<sup>13</sup> Wawancara bersama Bapak Hombar Gultom selaku Wakil Ketua 1 PC FSP.PP Kabupaten Batu Bara Periode 2019-2024, pada tanggal 22 Agustus 2022

pengetahuan atau sumber daya manusia dari fungsionaris serikat pekerja/ serikat buruh yang dinilai masih rendah juga merupakan faktor yang menjadi penghambat advokasi kepada para anggotanya.<sup>14</sup>

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait dengan maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam pelaksanaan penyelesaian pemutusan kerja secara sepihak, bahwa serikat pekerja PCFS.PP-SPSI di Kabupaten Batu Bara, telah memperjuangkan hak-haknya atas tindakan sepihak perusahaan yang tidak memberikan peringatan dan langsung memecatnya. PC FSP.PP-SPSI Kab. Batubara melindungi para pekerja yang terlibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut, bahwa ketua serikat berkewajiban untuk membantu para pekerja yang di PHK. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan mediasi dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.
2. Faktor penghambat dalam pelaksanaan fungsi serikat pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan di Kabupaten Batu Bara yaitu masih rendahnya sumber daya manusia (SDM) para pengurus Serikat dan juga para pekerja/buruh, kemudian

karyawan kurang menyadari arti pentingnya keberadaan serikat pekerja, kurangnya komunikasi akan pentingnya organisasi serikat pekerja, minimnya dana yang digunakan untuk menjalankan roda serikat pekerja terutama untuk operasional sehari-hari, adanya pandangan dari perusahaan bahwa pekerja terkadang menimbulkan konflik dan beranggapan bahwa pekerja terlalu menuntut hak. Kemudian berlakunya undang-undang NO. 11 Tahun 2020 memiliki perbedaan yang signifikan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

##### A. Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Lab Hukum UMY, 2014
- Bambang Sunggono dan Ariesto Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009
- Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet. V*, Jakarta: Djambatan, 1983
- J.R. Rico, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta; PT Grasindo; 2010

---

<sup>14</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Asahan

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia, Jakarta; PT RajaGrafindo Persada; 2000

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia, *Edisi Revisi*, Jakarta :,Rajawali Pers, 2009

Payaman J. Simanjuntak, *Undang-Undang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002

Suci Meyta Wati, Peran Serikat Pekerja Dalam Penentuan Upah Minimum, *Jurnal Ketenagakerjaa*, 2015

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia, (Depok, PT RajaGrafindo Persada; 2019

Tim Pustaka Yustisia. *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Kesehatan dari BPJS*. Jakarta : Visimedia. 2014

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja* Indonesia, *Cet. Kedua, Ed. Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. X*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta; PT RajaGrafindo Persada; 2004

## B. JURNAL

Charina Lucky Pratiwi, Aries Harianto, Al Khanif, Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat, *Interdisciplinary Journal On Law, Social Sciences And Humanities*, Volume 02, Issue 1, 2021

Tanti Kirana Utami, Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 28 No. 01 Februari 2013

Zulkarnain Ibrahim, “Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja” *Jurnal Media Hukum*, No.2 Vol.23, 2016

## C. UNDANG-UNDANG

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat

Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

## D. SITUS INTERNET

[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

## E. Wawancara

Hombar Gultom selaku Wakil Ketua 1 PC FSP.PP Kabupaten Batu Bara Periode 2019-202

Bapak Taufik Nurdin selaku sekretaris PC FSP.PP Kabupaten Batu Bara Periode 2019-2024